

## MESLEKİ MOTİVASYON KAYNAKLARI AÇISINDAN DİN KÜLTÜRÜ VE AHLAK BİLGİSİ ÖĞRETMENLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

*A Research on Religious Culture and Moral Knowledge Teachers in Terms of Professional  
Motivation Sources*

### Muhammed Mustafa GENÇ

Doktora Öğrencisi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Din Eğitimi  
PhD Student, Ankara University, Institute of Social Sciences, Department of Religious Studies  
Ankara/Türkiye  
mmustafagenc06@gmail.com  
<https://orcid.org/0009-0001-8094-9384>

### Macid YILMAZ

Prof. Dr., Hitit Üniversitesi, İlahiyat Fakültesi, Felsefe ve Din Bilimleri Bölümü  
Prof. Dr., Hitit University, Department of Philosophy and Religion  
Çorum/Türkiye  
macidyilmaz@hitit.edu.tr  
<https://orcid.org/0000-0001-9479-3686>

### Makale Bilgisi/Article Information

**Makale Türü/Article Types:** Araştırma Makalesi/Research Article

**Geliş Tarihi/Received:** 16 Ocak / January 2024

**Kabul Tarihi/Accepted:** 4 Nisan / April 2024

**Yayın Tarihi/Published:** Haziran / June 2024

**Atıf/Cite as:** Genç, Muhammed Mustafa – Yılmaz, Macid. “Mesleki Motivasyon Kaynakları Açısından Din Kültürü Ve Ahlak Bilgisi Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma”. *Bartın Üniversitesi İslami İlimler Fakültesi Dergisi* 21 (Haziran 2024), 36-76.

<https://doi.org/10.59536/buiifd.1420885>

**İntihal/Plagiarism:** Bu makale, en az iki hakem tarafından incelendi ve intihal içermediği teyit edildi. / This article has been reviewed by at least two referees and scanned via a plagiarism software.

\* Bu çalışma 07.04.2023 tarihinde tamamlanan “Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyon Kaynakları” başlıklı yüksek lisans tezi esas alınarak hazırlanmıştır.

## ÖZ

Sihirli bir kavram olan motivasyon davranış bilimleri ve psikolojide olduğu kadar din eğitimi bilimi açısından da dikkat çekici bir kavramdır. Çünkü gelecek nesli yetiştiren bir meslek dalı olan öğretmenlerden beklenen davranışların ortaya çıkarabilmesi için onları motive etmek gerekebilir. Bu sebeple iş hayatında çalışanlardan üst düzey verimi alabilmek amacıyla motivasyon araştırmalarından sıklıkla faydalanılmıştır. Çünkü düşük motivasyona sahip çalışanlardan elde edilecek verim de düşük olacak ve bu durum firmalar için ekonomik problemler ortaya çıkaracaktır. Günümüze kadar yapılan araştırma ve uygulamalar motivasyon hakkında birçok farklı kuram ortaya çıkarmıştır. Çeşitli iş kollarında yöneticiler verimi arttırmak için araştırma sonuçlarını dikkate alarak çalışan motivasyonları üzerinde hassasiyet göstermektedir. Motivasyonu düşük öğretmenler ile eğitim politikalarının hedeflerine ulaşmak motivasyonu yüksek öğretmenlere kıyasla daha zor olacaktır. Bu sebeple öğretmenleri neyin motive ettiğini yöneticilerin bilmesi ve bu noktada tedbir alıp gerekli iyileştirmeleri yapmaları eğitimin kalitesini doğrudan etkileyecektir. Bu doğrultuda çalışmanın öncelikli amacı Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinin mevcut motivasyon kaynaklarının neler olduğunu belirleyip ilgililerin bunları dikkate almasını sağlamaktır.

Bu çalışmada yapılan analizler neticesinde Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinin motivasyon kaynaklarının güç faktörü açısından görev yaptıkları okullara göre; inanç faktörü açısından medeni durumlarına göre, güç faktörü açısından okullarındaki eğitim şekline göre, teşvik faktörü açısından öğrenim durumlarına göre aralarında anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Korelasyon analizi neticesinde ise tüm değişkenler arasında pozitif yönde ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca öğretmenlerin motivasyon kaynağı olarak belirttikleri en yüksek puan ortalamasına sahip faktörün inanç faktörü en düşük ortalamaya sahip faktörün ise güç faktörü olduğu anlaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Din Eğitimi, Mesleki Motivasyon, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenleri, Öğretmenlik, Motivasyon.

## ABSTRACT

Motivation, which is a magical concept, is a remarkable concept in behavioral sciences and psychology as well as in the science of religious education. Because it may be necessary to motivate teachers, a profession that raises the next generation, in order to reveal the expected behaviors. For this reason, motivation research has been frequently utilized in business life in order to get the highest level of efficiency from employees. Because the efficiency to be obtained from employees with low motivation will also be low and this situation will cause economic problems for companies. The research and practices carried out until today have revealed many different theories about motivation. Managers in various business lines are sensitive to employee motivation by taking into account the results of research in order to increase productivity. It will be more difficult to achieve the goals of educational policies with low motivated teachers than with highly motivated teachers. For this reason, it will directly affect the quality of education if administrators know what motivates teachers and take measures and make necessary improvements at this point. In this direction, the primary purpose of this study is to determine what the current motivation sources of Religious Culture and Ethics teachers are and to ensure that those concerned take them into consideration.

As a result of the analyses conducted in this study, it was determined that the motivation sources of Religious Culture and Moral Knowledge teachers showed significant differences according to the schools they work in terms of power factor, according to their marital status in terms of belief factor, according to the type of education in their schools in terms of power factor, and according to their education level in terms of incentive factor. As a result of the correlation analysis, it was seen that there was a positive relationship between all variables. In addition, it was understood that the factor with the highest mean score as a source of motivation was the belief factor and the factor with the lowest mean score was the power factor.

**Keywords:** Religious Education, Professional Motivation, Religious Culture and Moral Knowledge Teachers, Teaching, Motivation.

## Giriş

Eğitim ve öğretim tarih boyunca insanlar için hayati meselelerden biri olmuştur. Ülkeler açısından ise eğitim öğretim faaliyetleri bireysel, sosyal, kültürel, teknolojik, ekonomik ve politik açıdan ilerlemenin ve kalkınmanın itici gücü olarak değerlendirilmektedir. Bu iki kavram zaman zaman birbirini yerine kullanılsalar da esasında birbirinden farklı anlamlar taşımaktadırlar. Eğitim, formal ve informal boyutuyla insanın hayatı boyunca hem planlı bir şekilde okulda hem de çevreden rastgele edildiği davranışları içselleştirme sürecidir. Eğitim formal boyutta okulda gerçekleştirilen örgün ve okul dışında gerçekleştirilen yaygın eğitim olarak ikiye ayrılmaktadır. Eğitimin informal boyutu ise kurumsal yapının dışında kendiliğinden meydana gelen eğitim türü olarak açıklanabilir. Öğretim tamamen eğitimin formal kısmıyla alakalıdır ve başından sonuna kadar planlı ve programlı bir şekilde yapılmaktadır. Öğretmenler ise bahsedilen kurumlarda planlı ve programlı olarak yürütülen eğitim öğretim faaliyetlerinin gerçekleşmesinde en önemli unsurlarından birisidir.

Kuramsal anlamda eğitim-öğretim faaliyetleri okul öncesinden başlayıp ilköğretim, ortaöğretim ve sonrasında yükseköğretim ile son bulan bir süreci kapsar. Her devletin vatandaşlarından beklentilerine göre oluşturduğu amaçlar doğrultusunda hazırlanan eğitim-öğretim programları ile bu faaliyetler yürütülür. Türkiye için de durum aynı şekildedir. 1973 yılında düzenlenen 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ile belirlenmiş amaç ve esaslar doğrultusunda eğitim öğretim faaliyetleri gerçekleştirilmektedir.

Eğitimde kaliteyi etkileyen birçok unsurdan söz edilebilir. Örneğin; müfredat, eğitim materyalleri geliştirmek, yeterli donanıma sahip okul binaları, yönetim şekli gibi unsurlar eğitimin kalitesini olumlu ya da olumsuz etkileyebilir. Ancak şüphe yok ki eğitimin en önemli unsuru ve etki sahibi öğretmenlerdir. Öğretmenlerin yetkinliği ve mesleklerini icra etme istekleri eğitimin kalitesinde hatırı sayılır etkiye sahiptir. Çünkü müfredat, materyal, okul binasının imkanları gibi diğer unsurlar öğretmenin onları doğru ve etkin kullanımı ile değer kazanmaktadır. Öğretmenler eğitim-öğretim programlarının uygulayıcısı konumundadır ve bu durum onları eğitim-öğretim hizmetlerinin anahtarı haline getirmektedir. Dolayısıyla eğitim-öğretimin baş aktörü konumunda olan öğretmenler ülkede uygulanan eğitimin kalitesini doğrudan etkilemektedirler.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Fahri Kayadibi, "Eğitim Kalitesine Etki Eden Faktörler ve Kaliteli Eğitimin Üretime Katkısı", *İstanbul Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 0/3 (2001), 76.

Eğitimin kalitesinde ciddi etkiye sahip öğretmenlerin mesleklerini en güzel şekilde icra edebilmeleri ve mesleklerini severek yapabilmeleri için mevcut şartlarda bazı tedbir ve iyileştirmeler gerekebilir. Bir çalışan olarak öğretmenlerin de tıpkı diğer meslek sahibi personeller gibi mesleki motivasyon düzeylerinin yöneticiler tarafından önemsenmesi gerekmektedir. Çünkü öğretmenlerin mesleklerini verimli bir şekilde yerine getirebilmelerini ve işlerini yaparken zevk almalarını sağlayan onların motivasyonlarıdır. Kısaca bireyin bir işi yapmak için iç ya da dış etmenler vasıtasıyla güdülenmesi olarak tanımlanabilen motivasyon kişinin hem gündelik hayatında hem de mesleki yaşantısında önemli bir yere sahiptir. Psikoloji biliminin ortaya koyduğu araştırmalar neticesinde çalışma hayatında 20. yy ortalarından itibaren oldukça önemsenen konulardan olan motivasyon konusu çeşitli meslek kolları kapsamında yıllardır farklı türden araştırmalara konu olmuştur. Eğitim camiası tarafından da öğrenci ve öğretmen üzerinden yapılan araştırma ve uygulamalar literatürde kendisine yer bulmuştur. Nitekim mesleği fark etmeksizin tüm çalışanların motivasyon düzeylerinin yüksek olmasıyla iş verimliliği arasında doğrudan ilişki olduğu belirtilmektedir.<sup>2</sup>

Eğitim-öğretim faaliyetlerinin önemli bir parçası olan öğretmenlerin mesleklerine yönelik motivasyon düzeylerinin yüksek olması eğitim sürecinin verimliliğini artıran etkenlerdendir. Mesleğini seven ve yaptığı işe motive olmuş bir öğretmen şüphesiz öğrencilerinin gelişimine büyük katkı sağlayacaktır. Motive bir öğretmen öğrencinin dersi sevmesine ve o dersi daha iyi anlamasına yardımcı olarak öğrenciyi de motive edecektir. Dersini seven, alacağı not ya da elde edeceği başarı ve tatmine odaklanan motive bir öğrenci ise yapılan eğitim faaliyetlerinin istenen başarıya ulaşmasına neden olacaktır.

Eğitim süreçlerinden istenen kazanımların elde edilebilmesi için önemli bir etkiye sahip olan motivasyon eğitim alanında birçok araştırmanın konusu olmuştur. Bu doğrultuda bazı araştırmalar<sup>3</sup> öğrencinin motivasyonu üzerine yoğunlaşırken bazı araştırmalar<sup>4</sup> ise öğretmenlerin mesleki motivasyonu üzerinden oluşturulmuştur.

<sup>2</sup> Derya Koçyigit, "Motivasyon ve Verimlilik Arasındaki İlişki: Bir Vakıf Üniversitesi Örneği", *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi* 35 (2016), 19.

<sup>3</sup> Zeynep Özkan - Yavuz Samur, "Oyunlaştırma Yönteminin Öğrencilerin Motivasyonları Üzerine Etkisi", *Ege Eğitim Dergisi* 18/2 (2017), 857-886; Abdullah Sürücü - Ali Ünal, "Öğrenci Motivasyonunu Artıran ve Azaltan Öğretmen Davranışlarının İncelenmesi", *OPUS International Journal of Society Researches* 8/14 (2018), 253-295; Hatice Vatansever Bayraktar, "Sınıf Yönetiminde Öğrenci Motivasyonu ve Motivasyonu Etkileyen Etmenler", *Journal of Turkish Studies* 10/3 (2015), 1079-1100.

<sup>4</sup> Şükrü Ada vd., "Öğretmenlerin Motivasyon Etkenleri", *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 17/3 (2013), 151-166; Önder Barlı vd., "İlköğretim Okul Öğretmenlerinin Motivasyonları: Farklılıkların ve Sorunların Araştırılması", *Samih* 5/1 (2005), 391-417; Ramazan Ertürk, "Öğretmenlerin İş Motivasyonunu Artıran ve Olumsuz Etkileyen Durumların İncelenmesi", *the Journal of Academic Social Sciences* 5/58 (2017), 582-603.

Literatür incelendiğinde birçok öğretmenlik branşının motivasyon araştırmalarına konu olduğu görülmektedir.<sup>5</sup> Ancak Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenleri özelinde alanyazında herhangi bir çalışmaya rastlanmamaktadır. Bu çalışmada Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinin motivasyon kaynakları ölçme araçları vasıtasıyla tespit edilmeye çalışılacaktır.

### 1. Araştırmanın Problemi

Örgün eğitim içerisinde din öğretimi faaliyetinde bulunan Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi (DKAB) öğretmenlerinin motivasyon kaynaklarının neler olduğu sorusu bu araştırmanın temel problemini oluşturmaktadır. Ayrıca katılımcıların demografik özelliklerine göre motivasyon kaynakları arasında farklılık olup olmadığı konusu ise araştırmanın alt problemini oluşturmaktadır.

Araştırmanın problemi ve alt problemine aranan cevaplar haricinde çalışma içerisinde şu hipotezlerde test edilmiştir:

- H1. DKAB öğretmenleri için ihtiyaç faktörü önemli düzeyde motivasyon kaynağıdır.
- H2. İnanç alt boyutuna ait motivasyon kaynakları DKAB öğretmenlerinin önemsendiği motivasyon kaynaklarındandır.
- H3. Güç alt boyutuna ait motivasyon kaynakları DKAB öğretmenleri tarafından önemsenmektedir.
- H4. Teşvik alt boyutuna ait bileşenler DKAB öğretmenlerinin motivasyon kaynaklarındandır.
- H5. Başarı alt boyutu DKAB öğretmenleri nezdinde etkili bir motivasyon kaynağıdır.
- H6. DKAB öğretmenlerinin önemsedikleri motivasyon alt boyutları arasında anlamlı ilişki vardır.

### 2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Literatür incelendiğinde öğretmenler üzerinden yürütülen motivasyon çalışmalarının genelde mevcut motivasyon düzeylerinin tespitine yönelik olduğu görülmektedir. Fakat bu araştırmanın amacı Millî Eğitim Bakanlığına ait ilkökul ve ortaokul kademelerinde görev yapan DKAB öğretmenlerinin mesleki motivasyon kaynaklarının neler olduğunu tespit edip

<sup>5</sup> Elif Aydın, “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Bireysel Değerleri ile Mesleki Motivasyon ve Mesleki Yeterlik Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi* 14/1 (2020), 13-24; Barlı vd., “İlköğretim Okul Öğretmenlerinin Motivasyonları: Farklılıkların ve Sorunların Araştırılması”; Fulya Topçuoğlu Ünal, “Türkçe Öğretmenlerinin Motivasyon Faktörlerine İlişkin Görüşleri”, *Middle Eastern & African Journal of Educational Research* 5 (2013), 7-22.

incelemektir. Araştırma, DKAB öğretmenlerinin mevcut motivasyon düzeylerini değil onları motive eden faktörlerin ortaya koyulmasını amaçlamaktadır.

DKAB öğretmenlerinin motivasyon kaynaklarının tespiti ile onları mesleklerine karşı motive edecek araçlar geliştirilmesi ve alandaki verimliliğinin artırılması mümkündür. Bu sayede verilen din eğitimi hizmetinin kalitesi artırılabilir. Araştırma içerisinde tespit edilen durumların yöneticiler tarafından dikkate alınmasını sağlamak ve bu doğrultuda gerekli iyileştirmelerin yapılmasına aracı olmak araştırmanın amaçları içerisinde yer almaktadır. Öğretmenin mesleğine karşı motivasyonunun yüksek olması öğrencinin akademik ve sosyal başarısını arttıracığı düşünüldüğünde bu doğrultuda yapılacak her iyileştirme verilen din eğitimi hizmetinde kaliteyi etkileyecektir.

Literatürde diğer branş öğretmenleri üzerinden birçok motivasyon araştırması varken DKAB öğretmenlerinin motivasyonlarına yönelik herhangi bir çalışmaya rastlanılmamaktadır. Dolayısıyla DKAB öğretmenlerine yönelik bu minvalde başka bir çalışmanın olmaması çalışmayı özgün kıldığı gibi araştırmanın önemini de ortaya koymaktadır. Ayrıca öğretmenler üzerinde yapılan diğer motivasyon araştırmalarının mevcut motivasyon düzeylerinin tespitine yönelik olması, bu araştırmada ise motivasyon düzeyleri değil motivasyon kaynaklarının ortaya koyulmaya çalışılması yapılan çalışmalara farklı bir bakış açısı kazandıracığından araştırmaya önem kazandırmaktadır.

### 3. Araştırmanın Modeli

Araştırmada var olan gerçekliği tespit edip açıklamak için araştırılan olgunun dışında kalıp değer yargılarından bağımsız bir şekilde nicel verileri kullanarak sayı ve sembollerle betimlemek üzere pozitivist yaklaşım esas alınmıştır.<sup>6</sup> Bu doğrultuda araştırmada nicel yöntem kullanılmıştır.

Araştırmanın modeli/deseni ise tarama modellerinden ilişkisel tarama modelidir. İlişkisel tarama modeli iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında bir ilişkinin varlığını ya da derecesinin tespitini yapabilmek için kullanılan bir modeldir.<sup>7</sup> Araştırma içerisinde demografik özellikler ile ölçekte ölçülen maddeler arasında bir ilişkinin var olup olmadığını tespit etmek hedeflendiği için bu model uygun görülmüştür.

<sup>6</sup> Behlül Tokur - Mustafa Karadedeli, "Bilimsel Yöntem Okulları ve Temel Yaklaşımlar", *Bilimsel Araştırma Süreçleri Yöntem, Teknik ve Etiğe Giriş El Kitabı*, ed. Özcan Güngör (Ankara: Grafiker Yayınları, 2018), 52.

<sup>7</sup> Niyazi Karasar, *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar İlkeler Teknikler* (Ankara: Nobel, 2020), 114.

#### 4. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Ankara ilinin 9 merkez ilçesinde bulunan kamu okullarının ilk ve ortaokul kademelerinde görev yapan DKAB öğretmenleri oluşturmaktadır. Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü Ar-Ge İstatistik bölümünden edinilen bilgiye göre merkez ilçelerde görev yapan toplam DKAB öğretmeni sayısı 1291'dir.

Araştırmada kullanılan örnekleme tekniği, basit tesadüfi örnekleme tekniğidir. Olasılığa dayanan örnekleme tekniklerinden biri olan basit tesadüfi örneklemede araştırma evreni içerisinde olan öğelerin her birine örnekleme seçilebilmeleri için eşit şans verilir. Evrenden gerekli sayıda örneklem kura şeklinde ya da bilgisayar ortamında program eşliğinde seçilerek belirlenebilmektedir.<sup>8</sup>

Örneklem büyüklüğü,  $n = \pi (1 - \pi) / (e/Z)^2$ . %95 güven aralığında  $e = \%5$  hata payı ile  $n = 296$  olarak belirlenmiştir. Ancak minimum örnek büyüklüğünün bu şekilde belirlenmiş olmasına rağmen, güvenilirliği arttırmak için ve bazı anketlerin tutarsız ya da eksik cevaplanabileceği dikkate alınarak mümkün olduğunca belirtilen sayıdan fazla örneklem ile çalışma yapılmasına özen gösterilmiştir. Bu doğrultuda toplam 305 kişiye anket ve form uygulaması yapılmıştır. Uygulamaya katılan 4 katılımcının verdiği yanıtların hatalı olduğu tespit edilmiş ve analiz etmeye uygun görülmemiştir. Normallik analizi esnasında katılımcılardan birinin normalliği bozduğu tespit edilmiş ve veri setinden çıkarılmıştır. Nihayetinde araştırma için toplam 300 katılımcıdan elde edilen veriler incelenmeye değer bulunmuştur.

#### 5. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmanın teorik bölümü literatür taraması tekniğiyle oluşturulmuştur. Literatür taraması, elektronik ve basılı materyallerin titizlikle ve sistematik bir şekilde incelendiği nitel bir araştırma tekniğidir.<sup>9</sup> Çalışmanın kuramsal çerçevesi ilgili literatür taranarak oluşturulduktan sonra hazırlanan kişisel bilgi formu ve belirlenen ölçek örneklem grubuna uygulanmıştır.

Araştırmanın verilerinin toplanmasında nicel araştırma yöntemlerinde sıkça kullanılan anket tekniği tercih edilmiştir. Bu doğrultuda çalışmada, "Kişisel Bilgi Formu" ve "Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyon Kaynakları" başlıklı anket çalışmaları

<sup>8</sup> Sait Gürbüz - Faruk Şahin, *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (Ankara: Seçkin, 2018), 135.

<sup>9</sup> Bilgen Kırıl, "Nitel Bir Veri Analizi Yöntemi Olarak Doküman Analizi", *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 15 (2020), 173.

uygulanmıştır. “Kişisel Bilgi Formu” ile katılımcıların yaş, cinsiyet, meslekte geçirilen süre, çalışılan eğitim kademesi ve istihdam tipi gibi özellikleri hakkında bilgi alınmaktadır. Bu form 9 maddeden oluşmakta ve katılımcılardan kendileri için uygun şıkkı işaretlemeleri istenmektedir. Araştırmada öğretmenlerin motivasyon kaynaklarını belirlemek için yararlanılan “Öğretmenlerin İş Motivasyonu Kaynakları Ölçeği” geliştirici akademisyenlerden mail yoluyla izin alınarak kullanılmıştır. 33 maddeden oluşan ölçek, 5’li likert tipi olarak hazırlanmıştır. Ölçek üzerinde yapılan faktör analizlerinin uyum değerlerinin iyi düzeyde olduğu belirtilmiştir. Ölçek “ihtiyaç”, “inanç”, “güç”, teşvik” ve “başarı” olmak üzere 5 ayrı faktörden oluşmaktadır. Motivasyon ölçeğinin içerdiği faktörlerden güç, başarı ve teşvik faktörleri içsel, ihtiyaç faktörü dışsal motivasyon kaynaklarıyla ilişkilidir. İnanç faktörü ise öğrencilerin hayatına etki eden değerli bir meslek olduğu düşüncesini barındırması bakımından içsel motivasyon özellikleri taşımaktadır. Öğretmenleri işe motive eden faktörleri ve önem derecelerini ölçmeyi hedefleyen ölçek, %66,21 varyansa sahip olmakla beraber DFA uygulamaları neticesinde iyi uyum değerleri ortaya koyduğu ölçek geliştiricileri tarafından tespit edilmiştir. Ölçek, geçerlik ve güvenilirlik açısından kullanıma uygundur.<sup>10</sup>

### 5.1. İş Motivasyonu Ölçeği Puan Aralıkları, Güvenirlik ve Normallik Analizleri

Araştırmada kişisel bilgiler formu ve öğretmenlerin iş motivasyonu kaynakları ölçeği, Google Forms ile elektronik ortama aktarılmış, online platformlar üzerinden katılımcılara ulaşılmış ve gönüllülük esasına dayanarak uygulanmıştır.

Veri toplama aracında kullanılan 5’li Likert ölçeği, 1’den 5’e kadar olan değerlendirme ölçeği olduğundan beş eşit parçaya bölünerek her seçeneğe karşılık gelen puan aralığı tespit edilmiştir. Buna göre; 1,00-1,79 arası “hiç”, 1,80-2,59 arası “az”, 2,60-3,39 arası “biraz”, 3,40-4,19 arası “çok” ve 4,20-5,00 arası ise “çok fazla” olarak değerlendirilmiştir.

**Tablo 5. 1.** Ölçek seçenekleri ve puan aralıkları

Seçenekler	Verilen Puanlar	Puan Aralığı
<b>Çok Fazla</b>	5	4,20-5,00
<b>Çok</b>	4	3,40-4,19
<b>Biraz</b>	3	2,60-3,39
<b>Az</b>	2	1,80-2,59

<sup>10</sup> Burcu Yavuz Tabak vd., “Teachers’ Job Motivation Resources: Scale Development Study”, *Sakarya University Journal of Education* 9/3 (2019), 408-433.



<b>Hiç</b>	1	1,00-1,79
------------	---	-----------

Katılımcılardan elde edilerek SPSS veri setine aktarılan form ve ölçek verilerinin alt boyutlar üzerinden ortalamaları alınmış ve analizler bu ortalamalar üzerinden yapılmıştır. Veriler ilk olarak güvenilirlik testine sokulmuş ve elde edilen sonuç tablo haline getirilmiştir.

**Tablo 5. 2.** Güvenilirlik katsayısı

	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N</b>
<b>İhtiyaç</b>	,960	14
<b>İnanç</b>	,943	8
<b>Güç</b>	,878	5
<b>Teşvik</b>	,900	3
<b>Başarı</b>	,816	3
<b>Ölçek</b>	,921	5

Cronbach' s Alpha satırındaki değer 0.70 (%70) ve üstü olduğu durumlarda uygulanan ölçek güvenilir kabul edilmektedir.<sup>11</sup> Araştırmada uygulanan ölçek alt boyutlarının Cronbach' s Alpha değeri üzerinden elde edilen güvenilirlik katsayısı 0.92 (%92) dir. Ölçeğin alt boyutlarının güvenilirlik katsayısı “*İhtiyaç faktörü*” için 0,96, “*İnanç faktörü*” için 0,94, “*Güç faktörü*” için 0,87, “*Teşvik faktörü*” için, 0,90 ve “*Başarı faktörü*” için 0.81 olarak tespit edilmiştir. Ulaşılan bu sonuçlar 33 madde ve 5 alt boyuttan oluşan motivasyon ölçeğinin güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır.

Verilerin analizinde parametrik ya da Non-parametrik analiz yöntemlerinden hangisinin seçilip uygulanacağına karar verebilmek için normallik testi yapılmıştır. Normallik testinde genellikle çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri +1 ya da -1 aralığındaysa normal kabul edilmektedir.<sup>12</sup> 300 katılımcının yanıtları üzerinden yapılan normallik testi sonucunda elde edilen veriler tablodaki gibidir.

<sup>11</sup> Tokur - Karadedeli, “Bilimsel Yöntem Okulları ve Temel Yaklaşımlar”, 254.

<sup>12</sup> Gürbüz - Şahin, *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, 214.

**Tablo 5. 3.** Normallik değerleri

Alt Boyutlar	N	$\bar{X}$	Çarpıklık	Basıklık
<b>İhtiyaç</b>	300	3,5933	-,284	-,698
<b>İnanç</b>	300	4,1671	-,971	,297
<b>Güç</b>	300	3,1213	,081	-,696
<b>Teşvik</b>	300	3,3589	-,252	-,634
<b>Başarı</b>	300	3,6200	-,343	-,394

Tablodaki veriler incelendiğinde ihtiyaç alt boyutunun çarpıklık değeri-0.284 basıklık değerinin ise-0.698 olduğu görülmektedir. Dolayısıyla ihtiyaç alt değerinden elde edilen veriler normal olarak kabul edilebilir.

İnanç alt boyutunun çarpıklık değeri -0.971 basıklık değeri ise 0.297' dir. Bu değerler de  $\pm 1$  arasında olduğundan normaldir.

Güç alt boyutuna bakıldığında çarpıklığın 0.081 basıklığın ise -0.696 değerleri arasında olduğu görülmektedir. Bu alt boyutunda değerleri normal olarak değerlendirilebilir.

Teşvik alt boyutunda ise çarpıklık değerinin -0.252 basıklık değerinin de -0.634 aralığında olduğu görülmektedir. Bu değerler normal olarak kabul edilebilir.

Son olarak başarı alt boyutuna bakıldığında burada da çarpıklık değerinin -0.343 basıklık değerinin ise -0.394 ile normal değerler aralığında olduğu görülmektedir.

Motivasyon ölçeğinden elde edilen verilerin genel ortalaması üzerinden yapılan normallik testinin çarpıklık değerinin -0.256 basıklık değerinin ise -0.660 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla hem genel ölçek ortalaması üzerinden yapılan normallik testinin hem de alt boyutların ortalamaları üzerinden yapılan normallik testinin  $\pm 1$  değeri aralığında olduğu görülmüştür. Bu sebeple araştırma içerisinde parametrik analizler tercih edilerek verilerin analizinde T-testi, ANOVA ve Pearson korelasyon analizi tekniklerinden faydalanılmıştır. Analiz sonuçları için güven düzeyi %95 oranında ele alınmış ve  $p<0,05$  değeri istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

## 6. Bulgular

### 6.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Bulgular

Araştırmaya katılan DKAB öğretmenlerinin demografik özellikleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

**Tablo 6. 1.** Demografik bulgular

Demografik Özellikler	Sayı (n)	Yüzde %	
<b>Cinsiyetiniz?</b>	Erkek	92	30,7
	Kadın	208	69,3
<b>Yaşınız?</b>	20-30	33	11,0
	31-40	128	42,7
	41-50	100	33,3
	51 ve üstü	39	13,0
<b>Medeni durumunuz?</b>	Evli	269	89,7
	Bekar	31	10,3
<b>Öğrenim durumunuz?</b>	Lisans	236	78,7
	Yüksek Lisans	59	19,7
	Doktora	5	1,7
<b>Mezun olduğunuz program?</b>	DKAB öğretmenliği	101	33,7
	İlahiyat	199	66,3
<b>İstihdam şekliniz?</b>	Sözleşmeli	12	4,0
	Kadrolu	288	96,0
<b>Meslekte geçirdiğiniz süre?</b>	1-5 yıl	21	7,0
	6-10 yıl	103	34,3
	11-15 yıl	64	21,3
	16-20 yıl	57	19,0
	21 yıl ve üstü	55	18,3
<b>Hangi Öğretim kademesinde öğretmenlik yapmaktasınız?</b>	İlkokul	44	14,7
	Ortaokul	256	85,3

<b>Okulunuzdaki eğitim şekli?</b>	Tam zamanlı	238	79,3
	İkili öğretim	62	20,7

Tablo incelendiğinde katılımcıların %30,7 'sinin erkek, %69,3' ünün ise kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların yaş demografik özelliğinde ise %11'inin 20-30 yaş, %42,7' sinin 31-40 yaş, %33,3 'ünün 41-50 yaş, %13' ünün ise 51 ve üstü yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında %89,7' sinin evli, %11,3' ünün ise bekar olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların öğrenim durumları %78,7 lisans, %19,7 yüksek lisans, %1,7 doktora düzeyindedir. Lisans düzeyinde mezun oldukları programın ise %33,7 DKAB öğretmenliği, %66,3 ilahiyat olduğu görülmektedir. Halen Ankara ili merkez ilçelerinde görev yapan katılımcıların istihdam şekilleri %4 Sözleşmeli, %96 kadrolu şeklindedir. Meslekte geçirdikleri süre ise %7' sinin 1-5 yıl, %34,3' ünün 6-10 yıl, %21,3' ünün 11-15 yıl, %19' unun 16-20 yıl, %18,3' ünün ise 21 yıl ve üstü şeklindedir. Katılımcıların görev yaptıkları eğitim kademesi %14,7 ilkokul, %85,3 ortaokul' dur. Son olarak katılımcıların görev yaptıkları okullardaki eğitim şekline verilen yanıtlara bakıldığında %79,3' ünün tam zamanlı, %20,7' sinin ise ikili öğretim yapılan okullarda görev yaptığı görülmektedir.

## 6.2. DKAB Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyon Kaynakları

Öğretmenlere uygulanan motivasyon ölçeğinin kendi içerisinde 5 alt boyutu vardır. Bunlar; ihtiyaç, inanç, güç, teşvik ve başarıdır. Bu alt boyutlar doğrultusunda elde edilen verilerin min, max, ortalama ve standart sapma değerleri tablo üzerinde belirtilmeye çalışılmıştır.

**Tablo 6. 2.** DKAB öğretmenlerinin ölçek alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları

<b>Faktör</b>	<b>N</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>Ss</b>	<b>Değer</b>
<b>İhtiyaç</b>	300	1,07	5,00	3,593	,897	Çok
<b>İnanç</b>	300	1,63	5,00	4,167	,773	Çok
<b>Güç</b>	300	1,00	5,00	3,121	,946	Biraz
<b>Teşvik</b>	300	1,00	5,00	3,358	1,059	Biraz
<b>Başarı</b>	300	1,33	5,00	3,620	,843	Çok

Tablo incelendiğinde DKAB öğretmenlerinin ihtiyaç ( $\bar{X}= 3,593$ ), inanç ( $\bar{X}= 4,167$ ) ve başarı ( $\bar{X}= 3.620$ ) faktörlerine ait motivasyon kaynaklarının kendilerini çok motive ettiğini; güç ( $\bar{X}= 3.121$ ) ve teşvik ( $\bar{X}= 3,358$ ) faktörlerinin barındırdığı motivasyon kaynaklarının ise kendilerini biraz motive ettiğini belirttikleri görülmektedir. Elde edilen analiz sonucundan hareketle “H1, H2, H3, H4 ve H5” hipotezleri doğru kabul edilmiştir.

DKAB öğretmenlerinin önemsedikleri motivasyon kaynaklarına bakıldığında hem içsel hem de dışsal etmenlerin onların motivasyonları üzerinde etkiye sahip olduğu görülmektedir. Öğretmenler üzerinde yapılan motivasyon çalışmaları incelendiğinde de öğretmenlerin hem içsel hem de dışsal motivasyon kaynaklarından etkilendikleri anlaşılmaktadır.<sup>13</sup>

İnanç faktörünün ( $\bar{X}= 4,167$ ) diğer faktörlere göre en yüksek puan ortalamasına sahip olması DKAB öğretmenlerinin mesleklerine karşı değer yüklediklerini göstermektedir. Onlar mesleklerinin yapılmaya değer olmasını ve kendilerinde bu işi yaparken zevk uyandırmasını önemsemektedirler. Ertürk<sup>14</sup> tarafından yapılan araştırmaya bakıldığında da öğretmenlerin mesleklerini yapılmaya değer bulduklarını belirttikleri görülmektedir. Anlaşıyor ki öğretmenler değerli, saygın ve topluma fayda sağlayan bir iş yaptıklarının bilincinde hareket etmekte ve bu inanışları onlarda motivasyon kaynağı olmaktadır. Ayrıca mesleklerini icra ederken yaptıkları işten zevk alma arzusu içerisindedirler. O halde ilgili yöneticiler öğretmenlik mesleğinin itibarını ve saygınlığını korumak için çalışmalı, öğretmenlerin yaptıkları işten zevk alabilmeleri için gerekli düzenlemeleri yapmalıdır. Çünkü öğretmenler saygı ihtiyaçlarının karşılanmaması ve meslekleri hakkında olumsuz söylemlerin olması nedeniyle motivasyon düşüklüğü yaşamaktadırlar.<sup>15</sup> Ancak özellikle son yıllarda okullarda yaşanan disiplin olayları ve öğretmenlerin yaşadığı itibar kaybı mesleğin değer kaybetmesine neden olmaktadır. Bu yaşanan kötü durumlar öğretmenlerde hak ettikleri değeri görmedikleri düşüncesi oluşturmaktadır.<sup>16</sup> Dolayısıyla bu hadiseler öğretmenlerin motivasyonlarını olumsuz olarak etkilemektedir.

<sup>13</sup> Mehmet Doğan, “Ortaokullarda Görev Yapan Branş Öğretmenlerinin Motivasyon Etkenleri”, *Mustafa Kemal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 4/5 (2020), 27-37; Hikmet Yazıcı, “Öğretmenlik Mesleği, Motivasyon Kaynakları ve Temel Tutumlar: Kuramsal Bir Bakış”, *Kastamonu Eğitim Dergisi* 17/1 (2009), 33-46.

<sup>14</sup> Ramazan Ertürk, “Öğretmenlerin İş Motivasyonları”, *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi* 2/3 (2016), 6.

<sup>15</sup> Semih Aktekin - Taner Kuzucu, “Öğretmenlerin Motivasyonlarını Etkileyen Okul İçi ve Okul Dışı Faktörlerin Analizi”, *Diyalektolog Ulusal Sosyal Bilimler Dergisi* 21 (2019), 35-66.

<sup>16</sup> Erdi Kuyumcu - Halil İbrahim Kaya, “Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum ve Görüşlerinin İncelenmesi”, *e-Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi* 7/3 (2020), 358.

En çok ortalama puana sahip olan inanç faktörünün DKAB öğretmenleri tarafından diğer faktörlere göre daha fazla tercih edilmesinin diğer nedeni onların mesleklerine dini bir anlam yüklemeleri olabilir. DKAB öğretmenlerinin de inanç sahibi bireyler olması sebebiyle iman herkeste olduğu gibi onlarda da motivasyon kaynağıdır. Hatta öyle ki mesleklerine yükledikleri dini misyon kendilerini dini tebliğ eden sorumlu kişiler olarak görmelerine neden oluyor olabilir. Haliyle bu durum mesleki motivasyonlarına da sirayet etmektedir. Karacelil<sup>17</sup> inanç duygusunun tıpkı yemek içmek gibi bireyde temel ihtiyaç alanında sayılabilecek unsurlardan olduğunu belirtir. Dolayısıyla iman bireyin motive olmasını sağlayan temel etmenlerden biri olarak kabul edilebilir. O halde hem dini yaşıyor hem de öğretiyor olmaları DKAB öğretmenlerinde doğal olarak bir motivasyon kaynağı oluşturuyor olabilir. DKAB öğretmenlerinin mesleklerine yönelik tatmin duygularına bakıldığında da onların hem içsel hem de dışsal olarak çok yüksek düzeyde bir tatmin duygusuna sahip olduğu tespit edilmiştir.<sup>18</sup> Baltacı<sup>19</sup> tarafından yapılan araştırma sonucuna göre DKAB öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine olan tutumları ve din eğitimine olan inançlarının düşük düzeyde olduğu ortaya konulmuş ve DKAB öğretmenlerinin mesleklerinin yapılmaya değer olduğuna inandırılmaları halinde eğitimde kalitenin artacağı ifade edilmiştir. Çünkü DKAB öğretmenleri mesleklerinin değerli ve topluma fayda sağlayan bir meslek olmasını önemsemektedirler. Mesleklerinin değer kaybetmesi onlarda motivasyon kaybına neden olmaktadır. Aktekin ve Kuzucu<sup>20</sup> tarafından öğretmenler üzerinden yapılan araştırma sonuçlarına bakıldığında öğretmenler mesleklerinin olumsuz söylemlere maruz kalması sebebiyle motivasyonlarının olumsuz etkilendiğini belirtmişlerdir. Dolayısıyla öğretmenler mesleklerinin itibarı ve değerini önemsemektedirler. Alam ve Farid<sup>21</sup> ortaokul öğretmenleri üzerine yaptığı çalışmada öğretmenlerin hakkettikleri saygıyı görmeyi beklediklerini ifade ettiklerini belirtmişlerdir. Çüm ve Doğan<sup>22</sup> ise öğretmenleri meslek hayatlarında en çok güdüleyecek faktörün “öğretmenlik mesleğinin saygınlığını arttırmaya yönelik çalışmaların yapılması” olduğunu tespit etmiştir. DKAB öğretmenlerinden elde edilen veriler ve literatürde yapılan diğer araştırmalara bakıldığında

<sup>17</sup> Süleyman Karacelil, “Din Eğitiminde Motivasyonun Önemi”, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 6/4 (2013), 187.

<sup>18</sup> İrfan Sevinç, “Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenleri ve İmam Hatip Lisesi Meslek Dersi Öğretmenlerinin İş Tatmini Düzeyleri”, *Yakın Doğu Üniversitesi İlahiyat Fakültesi* 8/1 (2022), 87-108.

<sup>19</sup> Ali Baltacı, “Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Mesleğe Yönelik Tutumları ile Eğitime Olan İnançları Arasındaki İlişki”, *AİBÜ İlahiyat Fakültesi Dergisi* 7/14 (2019), 469-487.

<sup>20</sup> Aktekin - Kuzucu, “Öğretmenlerin Motivasyonlarını Etkileyen Okul İçi ve Okul Dışı Faktörlerin Analizi”.

<sup>21</sup> Muhammed Tayyab Alam - Sabeen Farid, “Factors Affecting Teachers Motivation”, *International Journal of Business and Social Science* 2/1 (2011), 298-304.

<sup>22</sup> Sait Çüm - Nuri Doğan, “Öğretmenlerin Çalışma Yaşamında Güdülenme Düzeylerini Artıran Faktörlerin Önem Sırasının Belirlenmesi”, *Kastamonu Eğitim Dergisi* 24/1 (2016), 119-132.

öğretmenlik mesleğinin saygınlığı ve değerini arttırma konusunda yapılacak her türlü çalışmanın öğretmenlerin motivasyonlarına olumlu etki edeceği sonucuna varılmaktadır.

DKAB öğretmenlerinin kendileri için çok önemli ( $\bar{X}= 3,620$ ) olduğunu belirttikleri motivasyon kaynağı olan başarı faktörü öğretmenlerin mesleki hayatlarında başarıya olan tutkularını göstermektedir. Kendilerine sağlanacak demokratik ortam ve ihtiyaç duydukları başarı fırsatlarının sunulması onları mesleki olarak motive edecektir. Bu noktada onlara bilimsel faaliyet ve etkinliklere katılma imkanları sağlanabilir. Sınıf öğretmenleri üzerinde yapılan araştırma sonucuna bakıldığında buradaki tespitlerle örtüşen sonuçların olduğu görülmektedir. Ada vd. sınıf öğretmenlerinin başarılı olma duygusu yaşamaya ve bunun için yönetici desteğine ihtiyaç duyduklarını tespit etmiştir.<sup>23</sup> Anlaşılacağı üzere öğretmenlerin başarı duygusunu yaşayabilmeleri için güçlü bir yönetici desteğine ihtiyaçları vardır. Çünkü onlara gereken demokratik ortamı ve fırsatı sağlayacak olan bizzat yönetici kadrodur. Yönetici kadronun öğretmenler için sağladığı bu sağlıklı ortam onların mesleki motivasyonlarını olumlu yönde etkileyecektir. Nitekim literatürde öğretmenlerin motivasyonlarını etkileyen temel etkenlerden olduğu tespit edilen yönetici kadronun; öğretmenler, öğrenciler ve eğitim faaliyetlerinde etkisi yadsınamaz bir gerçektir. Ugar<sup>24</sup> yapmış olduğu çalışmada okul müdürlerinin liderlik uygulamaları ile öğretmenlerin motivasyonları arasında pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Doğan ve Koçak<sup>25</sup> tarafından yapılan araştırma sonucunda ise okul yöneticilerinin sosyal iletişim becerileri ile ortaokul branş öğretmenlerinin motivasyonları arasında yüksek düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yapılan başka bir çalışmada ise öğretmenlerin okul müdürleri tarafından motive edilme ihtiyacı duydukları ve kendilerinin takım oyuncusu gibi gördükleri müdürleri tarafından desteklenmesi gerektiğine inandıklarını belirtmişlerdir.<sup>26</sup> İlkokul öğretmenlerinin motivasyonları üzerinde okul müdürlerinin etkisini araştıran yüksek lisans çalışması sonucunda okul müdürlerinin öğretmenlerin motivasyonları üzerinde anlamlı ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.<sup>27</sup> Yapılan bir diğer çalışmaya göre de okul müdürlerinin öğretmen motivasyonu

<sup>23</sup> Ada vd., “Öğretmenlerin Motivasyon Etkenleri”.

<sup>24</sup> Yüksel Ugar, *Okul Müdürlerinin Liderlik Uygulamaları ile Öğretmenlerin Motivasyonu Arasındaki İlişki* (İstanbul: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2019).

<sup>25</sup> Soner Doğan - Osman Koçak, “Okul Yöneticilerinin Sosyal İletişim Becerileri ile Öğretmenlerin Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişki”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi* 20/2 (2014), 191-216.

<sup>26</sup> Tuncay Yavuz Özdemir vd., “Okul Müdürlerinin Öğretmenleri Motive Etme Yaklaşımları”, *Turkish Journal of Educational Studies* 1/2 (2014), 209.

<sup>27</sup> Yusuf Erge, *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Öğretim Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Motivasyonu Üzerindeki Etkisi (Manisa İli Örneği)* (Manisa: Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2009).

üzerinde pozitif yönde bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.<sup>28</sup> Ramachandran vd. Hindistan’da görev yapan öğretmenler üzerine yaptıkları araştırma sonucunda adil ve destekleyici nitelikte olan yönetici kadronun öğretmenlerin motivasyonları üzerinde etkisi olduğunu belirtmişlerdir.<sup>29</sup> Tüm bu sonuçlar ışığında öğretmenlerin kurumlarında idari açıdan desteklenmelerinin onları daha istekli ve verimli eğitim faaliyetlerine yönelteceği söylenebilir. Dolayısıyla bu durumun kurum amirleri tarafından dikkate alınarak eğitim-öğretim için en uygun ortamın sağlanması gerekmektedir.

DKAB öğretmenlerinin ihtiyaç faktörüne ait motivasyon kaynaklarının kendileri için çok önemli olduğunu ( $\bar{X}= 3,593$ ) belirtmişlerdir. Buna göre DKAB öğretmenleri okulda yönetici desteğine ve güven ortamında çalışmaya ihtiyaç duymaktadır. Öğretmenlerin kendilerini çalıştıkları kurumda güvende hissetme ihtiyacı duymaları oldukça doğal bir durumdur. Nitekim Maslow’ un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre güvenlik ihtiyacı birey için en temel ihtiyaçlardandır. Kendini güvende hissetmeyen bireyler herhangi bir işe karşı odaklanma konusunda sıkıntı yaşayabilirler. İş hayatı için de bu varsayım geçerlidir. Farklı bir meslek kolu üzerinde yapılmış olsa da Cinel vd.<sup>30</sup> tarafından ulaşılmış araştırma sonuçlarına göre çalışanlar ve iş sağlığı ve güvenliği arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Türkoğlu ve Balkan<sup>31</sup> tarafından yapılan çalışmada ise öğretmenlerin iş sağlığı ve güvenliğinin önemi hakkında gerekli bilince sahip oldukları ancak bu konuda yeterli bilgi birikime sahip olmadıkları tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş yerinde temel ihtiyaç konularını motivasyon kaynağı olarak önemsedikleri görülmektedir. O halde yöneticilerin bu durumu dikkate alarak hem mevcut koşulların iyileştirilmesi hem de öğretmenlerin bu konuda bilgilendirilmesi için harekete geçmeleri gerekmektedir. İhtiyaç faktöründe öğretmenlerin güçlü bir yönetici desteği beklentisinde oldukları da anlaşılmaktadır. Ortaya koydukları yeni fikirlerin kurum amirleri tarafından dikkate alınıp desteklenmesi onlarda motivasyon kaynağı oluşturmaktadır. Literatürde öğretmenler üzerinden yapılan araştırmalar incelendiğinde öğretmenlerin idareciler tarafından güçlü ve güven verici bir yönetici desteğine ihtiyaç duydukları anlaşılmaktadır<sup>32</sup>.

<sup>28</sup> Nurullah Aksel - Cevat Elma, “Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Motivasyonu Arasındaki İlişki”, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 18/3 (2018), 1252-1268.

<sup>29</sup> Vimala Ramachandran vd., “Teacher Motivation in India”, *Discussion Paper*, (2005), 36.

<sup>30</sup> Mehmet Ozan Cinel vd., “Örgüt Kültüründe İş Güvenliğinin Çalışanların Motivasyonu Üzerinde Etkisi: Mobilya İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma”, *Eurasian Journal of Forest Science* 9/1 (2021), 1-19.

<sup>31</sup> Çisem Türkoğlu - Bilal Balkan, “Öğretmenlerin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bilgi Düzeylerinin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”, *Kırklareli Üniversitesi Mühendislik ve Fen Bilimleri Dergisi* 6/2 (2020), 216-237.

<sup>32</sup> Ada vd., “Öğretmenlerin Motivasyon Etkenleri”; Doğan, “Ortaokullarda Görev Yapan Branş Öğretmenlerinin Motivasyon Etkenleri”.



DKAB öğretmenleri teşvik faktörüne ait motivasyon kaynaklarının kendileri için biraz ( $\bar{X}= 3,358$ ) önemli olduğunu belirtmişlerdir. Bu faktörün puan ortalamasına bakıldığı zaman DKAB öğretmenlerinin meslek hayatlarında ödül ve takdir konusunu çok fazla önemsemedikleri anlaşılmaktadır. Öğretmenler mesleklerini daha çok içsel bir motivasyon duygusuyla icra etmektedir. Dolayısıyla mesleklerini sürdürebilmek için yüksek düzeyde takdir ve ödüllendirilme ihtiyacı hissetmemektedirler. DKAB öğretmenlerinden elde edilen verilere göre mesleki olarak önemsedikleri en önemli şey severek icra etmek istedikleri yapılmaya değer mesleklerinin topluma fayda sağlamasıdır. DKAB öğretmenlerinin inanç faktörüne verdikleri yüksek puan ortalamasından da anlaşılacağı gibi mesleki anlamda değer görme arzusunda oldukları görülmektedir. Öğretmenler öncelikli olarak mesleklerinin itibarları ve temel ihtiyaçlarının karşılanması noktasında motivasyon kaynaklarına sahiptirler. Gösterdikleri gayret ve başarının başkaları tarafından önemsenmesi onlar için yeterli bir motivasyon kaynağı oluşturmamaktadır. Öyleyse DKAB öğretmenlerinin kendileri için öncelik olarak belirlediği alanlarda motivasyon çalışmaları yapılmalıdır. Literatüre bakıldığında diğer branş öğretmenlerinin dahil olduğu motivasyon çalışmalarında öğretmenlerin onları teşvik edecek ödül ve takdir yöntemlerini önemsedikleri sonucuna ulaşıldığı görülmektedir.<sup>33</sup> Buna göre literatürde bulunan araştırmaların sonuçlarıyla DKAB öğretmenlerinden elde edilen verilerin örtüşmediği ortaya çıkmaktadır. Bunun nedeni daha önce ifade edildiği gibi DKAB öğretmenlerinin mesleklerine dini bir misyon yüklüyor olmaları olabilir. Bir başka açıdan bakılacak olursa öğretmenler mevcut ödül sisteminin kendilerini motive etmede yetersiz olduğunu düşündükleri için teşvik faktörünü puanlamada düşük tutmuş olabileceği düşünülebilir. Sabancı,<sup>34</sup> araştırmasında öğretmenlerin ve idarecilerin ödül sisteminin iş doyumunu sağlamada yetersiz bulduklarını tespit etmiştir. Çelebi vd.<sup>35</sup> tarafından yapılan benzer bir araştırma sonucuna göre de öğretmenlerin ödül sistemini önemseydiğini ancak yöneticilerin bu konuda gerekli adımları atıp öğretmenleri teşvik etmekte yetersiz olduklarını belirttikleri tespit edilmiştir.

DKAB öğretmenleri güç faktörüne ait motivasyon kaynaklarının kendileri için biraz ( $\bar{X}= 3,121$ ) önemli olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca bu faktör öğretmenler tarafından en az puan

<sup>33</sup> Nurhayat Çelebi vd., “İlk ve Ortaokullarda Öğretmenlerin Ödül Sistemine İlişkin Görüşleri”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 34 (2015), 75-104; M. Cevat Yıldırım, “İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticilerinin Öğretmenlerin Ödüllendirilmesine İlişkin Görüşleri” 56/56 (2008), 663-690.

<sup>34</sup> Ali Sabancı, “Ödül Sisteminin İlköğretim Okullarındaki Öğretmenler ve Müdür Yardımcıları İçin Önem Derecesi, Gereksinimleri Karşılama ve İş Doyumu Sağlama Düzeyi”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 19/19 (1999), 363-391.

<sup>35</sup> Çelebi vd., “İlk ve Ortaokullarda Öğretmenlerin Ödül Sistemine İlişkin Görüşleri”.

ortalamasına sahip faktördür. Dolayısıyla DKAB öğretmenlerinin başkaları üzerinde yetki sahibi olmayı önemsemedikleri ve ders dışındaki faaliyetlerde görev almaktan hoşlanmadıkları anlaşılmaktadır. Teşvik ve güç faktörlerinden elde edilen verilere göre DKAB öğretmenlerinin; ders dışı faaliyette bulunma ve ödüllendirilme konularını biraz önemsedikleri anlaşılmaktadır. Bu durum mesleki tükenmişlik noktasında öğretmenlerde bir problem olduğuna işaret ediyor olabilir. Tetik<sup>36</sup> tarafından yapılan araştırmaya göre DKAB öğretmenlerinin yaş ve kıdemleri arttıkça tükenmişlik düzeyleri de artmaktadır. Bu araştırmaya katılanların ekseriyeti meslekte uzun süre görev almış ve yaşı ilerlemiş kimseler olmaları sebebiyle Tetik' in araştırmasına benzer bir sonuç ortaya çıkmış olabilir. Ancak literatürde bunun tersi sonuçlarda mevcuttur. Abanoz<sup>37</sup>, yaşın tek başına tükenmişliğe bir etkisi olmadığını belirtmiştir. Coşkun' da <sup>38</sup> araştırmasında yaş ve kıdemle öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığını belirtmiştir.

### 6.3. Katılımcılardan Elde Edilen Verilerin Analizi (Independent T-Testi)

Bu başlık altında katılımcılara uygulanan motivasyon ölçeğinden elde edilen veriler katılımcıların demografik özellikleri üzerinden Independent T-Test tekniğiyle analiz edilecektir.

#### 6.3.1. Cinsiyet Değişkenine Göre DKAB Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyon Kaynakları

Ölçek içerisinde ölçülen alt boyutların cinsiyete göre t-testi analizleri aşağıdaki tabloda gösterildiği gibidir.

**Tablo 6. 3.** Cinsiyet değişkenine göre DKAB öğretmenlerinin mesleki motivasyon kaynakları

Değişkenler	Gruplar	N	$\bar{X}$	ss	t testi		
					t	sd	p

<sup>36</sup> Hayati Tetik, "İlköğretim Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi (Ağrı Örneği)", *Universal Journal Of Theology* 1/1 (2016), 82-94.

<sup>37</sup> Süleyman Abanoz, "Din Eğitimi ve Öğreticilerinin Mesleki Tutum ve Tükenmişlik Düzeyleri", *Eskiyeni* 45 (2021), 719-751.

<sup>38</sup> Mehmet Kamil Coşkun, "Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 11/41 (2012), 64-77.

<b>İhtiyaç</b>	Kadın	208	3,587	,911	-,082	298	,935																																												
	Erkek	92	3,596	,893				<b>İnanç</b>	Kadın	208	4,223	,731	-1,803	153,110	,073	Erkek	92	4,039	,850	<b>Güç</b>	Kadın	208	3,068	,947	1,463	298	,145	Erkek	92	3,241	,937	<b>Teşvik</b>	Kadın	208	3,320	1,057	,943	298	,346	Erkek	92	3,445	1,063	<b>Başarı</b>	Kadın	208	3,578	,823	1,247	163,485	,214
<b>İnanç</b>	Kadın	208	4,223	,731	-1,803	153,110	,073																																												
	Erkek	92	4,039	,850				<b>Güç</b>	Kadın	208	3,068	,947	1,463	298	,145	Erkek	92	3,241	,937	<b>Teşvik</b>	Kadın	208	3,320	1,057	,943	298	,346	Erkek	92	3,445	1,063	<b>Başarı</b>	Kadın	208	3,578	,823	1,247	163,485	,214	Erkek	92	3,713	,884								
<b>Güç</b>	Kadın	208	3,068	,947	1,463	298	,145																																												
	Erkek	92	3,241	,937				<b>Teşvik</b>	Kadın	208	3,320	1,057	,943	298	,346	Erkek	92	3,445	1,063	<b>Başarı</b>	Kadın	208	3,578	,823	1,247	163,485	,214	Erkek	92	3,713	,884																				
<b>Teşvik</b>	Kadın	208	3,320	1,057	,943	298	,346																																												
	Erkek	92	3,445	1,063				<b>Başarı</b>	Kadın	208	3,578	,823	1,247	163,485	,214	Erkek	92	3,713	,884																																
<b>Başarı</b>	Kadın	208	3,578	,823	1,247	163,485	,214																																												
	Erkek	92	3,713	,884																																															

T-testi analizi sonuçları incelendiğinde DKAB öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre motivasyon kaynaklarını önemseme derecelerinde anlamlı farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuç erkek ve kadın öğretmenlerin hemen hemen aynı motivasyon kaynaklarına sahip olduklarını göstermektedir. Günümüz sosyal hayatında erkek ve kadının hemen hemen aynı kaygılarla iş hayatında varlığını sürdürmesi bu farklılığın ortaya çıkmamasındaki neden olabilir. Kılıç ve Yılmaz<sup>39</sup> araştırmalarında burada yapılan teste karşın cinsiyet değişkeni açısından dışsal motivasyon alt boyutunda anlamlı farklılık tespit etmiştir. Buna göre erkek öğretmenlerin dışsal motivasyon faktörlerine karşı daha duyarlı oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

### 6.3.2. Görev Yapılan Eğitim Kademesine Göre DKAB Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyon Kaynakları

Katılımcıların hangi kademe de öğretmenlik mesleklerini icra ettiklerini puanladıkları demografik değişkenin t-testi analizi aşağıdaki tabloda gösterildiği gibidir.

**Tablo 6. 4.** Görev yapılan eğitim kademesine göre DKAB öğretmenlerinin mesleki motivasyon kaynakları

Değişkenler	Gruplar	N	$\bar{X}$	ss	<i>t testi</i>		
					<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>

<sup>39</sup> Yılmaz Kılıç - Ercan Yılmaz, “İçsel, Dışsal ve Yönelimsel Faktörler Bağlamında Öğretmen Motivasyon Ölçeği’nin Geliştirilmesi”, *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi* 5/1 (2019), 77-91.

<b>İhtiyaç</b>	İlkokul	44	3,582	,754	-,097	67,126	,923
	Ortaokul	256	3,595	,920			
<b>İnanç</b>	İlkokul	44	4,221	,714	,540	62,153	,591
	Ortaokul	256	4,157	,783			
<b>Güç</b>	İlkokul	44	2,695	,955	-3,284	298	,001*
	Ortaokul	256	3,194	,927			
<b>Teşvik</b>	İlkokul	44	3,219	1,099	-,943	298	,346
	Ortaokul	256	3,382	1,052			
<b>Başarı</b>	İlkokul	44	3,522	,842	-,828	298	,484
	Ortaokul	256	3,636	,844			

\*P<0,05

Ölçekten elde edilen verilere uygulanan t testi analizi incelendiğinde DKAB öğretmenlerinin görev yaptıkları okullara göre güç faktörü açısından aralarında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ( $t [62,153] = ,540; p<,0.5$ ). Anlamlı farkın nerede olduğuna bakıldığında ortaokulda görev yapan öğretmenlerin ( $\bar{X}= 3.194$ ) ilkokulda görev yapan ( $\bar{X}= 2,695$ ) öğretmenlere göre güç alt boyutuna ait motivasyon kaynaklarına daha çok önem verdikleri anlaşılmıştır. Ortaokul kademesinde bulunan öğretmenlerin hitap ettiği öğrencilerin ilkokulda görev yapan öğretmenlerin hitap ettiği öğrencilere göre daha yetişkin olması sebebiyle ortaokulda görev yapan öğretmenler otoriterliği ve ders dışı faaliyetlerde etki sahibi olmayı önemsiyor olabilirler. Sezer vd.<sup>40</sup> tarafından yapılan çalışmada ortaokulda görev yapan öğretmenlerin sınıf yönetimi konusunda ilkokul ve lise kademelerinde görev yapan öğretmenlere göre daha otoriter bir profil sergiledikleri tespit edilmiştir. İlkokul DKAB öğretmenlerinin ders dışı etkinliklerde aktif olma konusunda daha az istekli olmaları araştırılmaya değer bir konudur. Literatürde bu konuda yeterli çalışmanın olmadığı görülmektedir. Alan yazında ders dışı etkinliklerin öğrencilere oldukça faydası dokunmasına rağmen öğretmenler tarafından yeterince uygulanmadığını ve velilerin de bu noktada çekinceleri olduğu belirten çalışmalar vardır.<sup>41</sup> Öğrenciler için faydası ortaya koyulmuş ders

<sup>40</sup> Fahri Sezer vd., “Öğretmenlerin Yaşam Stilleri ve Sınıf Yönetim Profillerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, *Turkish Studies* 12/33 (2017), 167-184.

<sup>41</sup> Nazan Karakaş Özgür - Salih Şahin, “Sosyal Bilgiler Dersinde Sınıf Dışı Etkinliklerin Öğrenci Başarısına Etkisi”, *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi* 18/3 (2017), 324-347.

dışı faaliyetlerin öğretmenler tarafından da önemsenmesi sağlanmalı ve öğretmenler ders dışı etkinlik yapma noktasında teşvik edilerek onlara uygun ortam sağlanmalıdır.

### 6.3.3. İstihdam Edilme Şekillerine Göre DKAB Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyon Kaynakları

DKAB öğretmenlerine uygulanan demografik özellikler formunda yer alan istihdam şekillerinin ne olduğu sorusuna yaptıkları puanlamaların t testi analizi tabloda görülmektedir.

**Tablo 6. 5.** İstihdam edilme şekillerine göre DKAB öğretmenlerinin mesleki motivasyon kaynakları

Değişkenler	Gruplar	N	$\bar{X}$	ss	<i>t testi</i>		
					<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
<b>İhtiyaç</b>	Kadrolu	288	3,590	,904	-,356	12,489	,728
	Sözleşmeli	12	3,666	,720			
<b>İnanç</b>	Kadrolu	288	4,163	,780	-,558	12,704	,587
	Sözleşmeli	12	4,260	,582			
<b>Güç</b>	Kadrolu	288	3,122	,955	,182	12,643	,858
	Sözleşmeli	12	3,083	,725			
<b>Teşvik</b>	Kadrolu	288	3,363	1,075	,643	14,481	,858
	Sözleşmeli	12	3,250	,570			
<b>Başarı</b>	Kadrolu	288	3,620	,849	,044	12,357	,966
	Sözleşmeli	12	3,611	,708			

Öğretmenlerin istihdam şekilleri değişkenine göre aralarında motivasyon kaynakları açısından anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Burada farklılığın ortaya çıkmamasının sebebi gruplar arasında sayısal farkın büyüklüğü olabilir. Bu konuda daha fazla sayıda katılımcıyla yapılacak bir çalışmayla daha sağlıklı bir sonuç ortaya konulabilir. Alan yazında sözleşmeli öğretmenlerin bu şekilde yapılan istihdam uygulamasının onlarda moral bozukluğuna neden olduğu dolayısıyla mesleki motivasyonlarının kötü etkilendiğini ve istihdam şeklinin adaletsiz durumlara sebep olduğunu ifade ettikleri belirtilmiştir.<sup>42</sup>

<sup>42</sup> Hilmi Demirkaya - Orhan Ünal, "Sosyal Bilgiler Öğretmen Adaylarının Sözleşmeli Öğretmenlik Uygulamasına Yönelik Görüşlerinin İncelenmesi", *International Journal of Social Science Research* 6/1 (2017), 24-37; H.Basri Gündüz, "Öğretmenlerin Sözleşmeli İstihdamı ve Durumlarına İlişkin Sözleşmeli Öğretmenlerin Görüşleri", *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 16 (2008), 40-60; Yılmaz

### 6.3.4. Medeni Durumlarına Göre DKAB Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyon Kaynakları

Öğretmenlerin medeni durumlarına göre ölçek puanlamalarına yapılan t testi analizi aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 6. 6.** Medeni durumlarına göre DKAB öğretmenlerinin mesleki motivasyon kaynakları

Değişkenler	Gruplar	N	$\bar{X}$	ss	<i>t testi</i>																																														
					<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>																																												
İhtiyaç	Evli	269	3,579	,888	-,704	35,894	,486																																												
	Bekar	31	3,709	,981				İnanç	Evli	269	4,139	,782	-2,086	40,695	,043*	Bekar	31	4,403	,650	Güç	Evli	269	3,107	,944	-,755	298	,443	Bekar	31	3,245	,967	Teşvik	Evli	269	3,335	1,074	-1,270	40,335	,211	Bekar	31	3,559	,908	Başarı	Evli	269	3,612	,832	-,429	35,553	,671
İnanç	Evli	269	4,139	,782	-2,086	40,695	,043*																																												
	Bekar	31	4,403	,650				Güç	Evli	269	3,107	,944	-,755	298	,443	Bekar	31	3,245	,967	Teşvik	Evli	269	3,335	1,074	-1,270	40,335	,211	Bekar	31	3,559	,908	Başarı	Evli	269	3,612	,832	-,429	35,553	,671	Bekar	31	3,688	,946								
Güç	Evli	269	3,107	,944	-,755	298	,443																																												
	Bekar	31	3,245	,967				Teşvik	Evli	269	3,335	1,074	-1,270	40,335	,211	Bekar	31	3,559	,908	Başarı	Evli	269	3,612	,832	-,429	35,553	,671	Bekar	31	3,688	,946																				
Teşvik	Evli	269	3,335	1,074	-1,270	40,335	,211																																												
	Bekar	31	3,559	,908				Başarı	Evli	269	3,612	,832	-,429	35,553	,671	Bekar	31	3,688	,946																																
Başarı	Evli	269	3,612	,832	-,429	35,553	,671																																												
	Bekar	31	3,688	,946																																															

\*P<0,05

Bekar ve evli DKAB öğretmenleri arasında inanç faktörü açısından anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir ( $t [40,695] = 2,086$ ;  $p < 0,5$ ). Bekar öğretmenlerin ( $\bar{X} = 4,403$ ) evli öğretmenlere göre daha çok inanç alt boyutuna ait motivasyon kaynaklarını önemsedikleri analiz sonucunda ortaya çıkmıştır. Bekar öğretmenlerin genel olarak genç yaşta olmaları, meslekte geçirdikleri sürenin daha az olması ve bu sebeple daha az yıpranmış olmaları onların mesleklerine karşı diğer öğretmenlere göre neden inanç alt boyutunda bu farklılığa sahip olduklarını açıklayabilir. Bekar öğretmenler mesleklerinin değerini, etkisini ve bu işi yaparken eğleniyor olmayı daha çok önemsemektedirler. Evli ve çocuk sahibi öğretmenlerin mesleklerinin dışında enerjilerinin büyük bir kısmını harcamak zorunda kaldıkları aileleri, bekar öğretmenlere göre mesleklerine olan tutkularını zayıflatıyor olabilir. Evli öğretmenlerin motivasyon ihtiyaçları ile bekar öğretmenlerin ihtiyaçları birbirinden farklılaşmaktadır. O halde evli öğretmenler ve bekar

öğretmenlerin mesleklerini daha öz verili yapması için kullanılacak motivasyon araçları farklılık göstermelidir. Şahin,<sup>43</sup> araştırmasında evli öğretmenlerin evlilikle gelen sorumlulukların ve kazandıkları ücretin evliliğin getirdiği ihtiyaçları karşılamada yetersiz kalması sebebiyle bekar öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin evlilere göre daha yüksek çıkmış olabileceğini belirtmiştir. Bu sonuca benzer olarak Kılıç vd.<sup>44</sup> bekar öğretmenlerin mesleklerinden daha memnun oldukları sonucuna ulaşmıştır. Bu durumun nedenini ise bekar öğretmenlerin aldıkları ücretin evlilere göre daha çok tatmin etmesi olduğunu belirtmiştir. Burada elde edilen sonuca ters olarak farklı branş öğretmenleri üzerinde yapılan araştırma sonuçlarında ise bekar ve evli öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir.<sup>45</sup>

### **6.3.5. Mezuniyet Durumlarına Göre DKAB Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyon Kaynakları**

DKAB öğretmenlerinin mezuniyet durumlarına göre yapılan t testi analizi aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

<sup>43</sup> İdris Şahin, “Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri”, *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi* 10/1 (2013), 142-167.

<sup>44</sup> Serpil Kılıç vd., “Job Satisfaction and Social Comparison Levels of Teachers Working for State Schools Devlet Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu ve Sosyal Karşılaştırma Düzeylerinin İncelenmesi”, *International Journal of Human Sciences* 10/1 (2013), 774.

<sup>45</sup> Hülya Şahin- Aylın Dursun, “Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumları: Burdur Örneği”, *Mehmet Akif Ersoy University Journal of Education Faculty* 0/18 (2009), 160-179; Ünal Türkçapar, “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Farklı Değişkenler Açısından İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi”, *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 32/2 (2012), 331-346.

**Tablo 6. 7.** Mezuniyet durumlarına göre DKAB öğretmenlerinin mesleki motivasyon kaynakları

Değişkenler	Gruplar	N	$\bar{X}$	ss	<i>t testi</i>		
					<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
<b>İhtiyaç</b>	İlahiyat	199	3,645	,888	1,422	298	,156
	DKAB öğretmenliği	101	3,490	,909			
<b>İnanç</b>	İlahiyat	199	4,211	,759	1,365	193,244	,174
	DKAB öğretmenliği	101	4,080	,795			
<b>Güç</b>	İlahiyat	199	3,109	,938	-,302	298	,763
	DKAB öğretmenliği	101	3,144	,966			
<b>Teşvik</b>	İlahiyat	199	3,422	1,039	1,454	298	,147
	DKAB öğretmenliği	101	3,234	1,090			
<b>Başarı</b>	İlahiyat	199	3,661	,845	1,201	298	,231
	DKAB öğretmenliği	101	3,538	,837			

DKAB öğretmenlerinin mezuniyet durumlarına göre motivasyon kaynakları aralarında anlamlı farklılık tespit edilememiştir. DKAB öğretmeni yetiştirme konusunda 2014 yılına kadar öğrenci alımına devam eden İlköğretim Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenliği (İDKAB) bölümü YÖK'ün 17.04.2014 kararıyla öğrenci alımını durdurmuştur. Bu tarih itibarıyla DKAB öğretmenlerinin İlahiyat Fakülteleri bünyesinde yetiştirilmesine devam edilmiştir.<sup>46</sup> Artık İDKAB bölümü varlığını sürdürmese de hali hazırda bu bölümden mezun olup görev yapan birçok DKAB öğretmeni vardır. Burada yapılan araştırmaya göre İDKAB mezunu öğretmenler ile ilahiyat fakültesi mezunu öğretmenlerin mesleki motivasyon kaynakları arasında farklılık tespit edilememiştir. Buna göre mezuniyet durumları onların önemsedikleri motivasyon kaynaklarında bir etkiye sahip değildir. Literatüre bakıldığında Coşkun<sup>47</sup> yaptığı çalışmada mezuniyet durumlarına göre DKAB öğretmenlerinin motivasyonla ilişkilendirilebilir olan mesleki tükenmişlik düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir. DKAB öğretmenleri ve

<sup>46</sup> Şahin Kızılabdullah, "Dün, Bugün ve Gelecek Üçgeninde İlköğretim Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Eğitim Programları", *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum Eğitim Bilimleri ve Sosyal Araştırma Dergisi* 5/13 (2016), 33.

<sup>47</sup> Coşkun, "Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi".



meslek dersleri öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlikleri üzerinde yapılan araştırma sonucuna göre de öğretmenlerin mezun oldukları fakültenin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlikleri üzerinde bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir.<sup>48</sup>

### 6.3.6. Görev Yaptıkları Okullardaki Eğitim Şekillerine Göre DKAB Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyon Kaynakları

Ülkemizde okullarda eğitim faaliyetleri hem ikili hem de tam gün şeklinde yapılmaktadır. Aşağıda verilen tabloda öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki eğitim şekline göre elde edilen veriler t testi ile analiz edilmiştir.

**Tablo 6. 8.** Görev yaptıkları okullardaki eğitim şekillerine göre DKAB öğretmenlerinin mesleki motivasyon kaynakları

Değişkenler	Gruplar	N	$\bar{X}$	ss	<i>t testi</i>		
					<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
<b>İhtiyaç</b>	Tam zamanlı	238	3,633	,905	1,578	99,773	,118
	İkili öğretim	62	3,438	,853			
<b>İnanç</b>	Tam zamanlı	238	4,176	,785	,431	101,373	,668
	İkili öğretim	62	4,131	,726			
<b>Güç</b>	Tam zamanlı	238	3,216	947	3,701	103,440	,000*
	İkili öğretim	62	2,754	,855			
<b>Teşvik</b>	Tam zamanlı	238	3,407	1,077	1,660	103,483	,100
	İkili öğretim	62	3,172	,972			
<b>Başarı</b>	Tam zamanlı	238	3,651	,836	1,259	298	,209
	İkili öğretim	62	3,500	,865			

\*P<0,05

<sup>48</sup> Fatih Çınar, "Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi ve İmam Hatip Lisesi Meslek Dersleri Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi", *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2/22 (2015), 235-282.

Tam zamanlı okullarda çalışan DKAB öğretmenleri ile ikili öğretim yapan okullarda görev yapan DKAB öğretmenleri arasında yapılan t testi analizine göre güç faktörü açısından anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir ( $t [103,440] = 3,701$ ;  $p < 0,5$ ). Buna göre tam zamanlı eğitim yapan okullarda çalışanlar ( $\bar{X} = 3,216$ ) ikili eğitim yapan okullarda görev yapanlara göre ( $\bar{X} = 2,754$ ) daha çok güç faktörüne ait olan motivasyon kaynaklarını önemsemektedir. Tam zamanlı okullarda görev yapan öğretmenler öğrenciler ile daha çok vakit geçiriyor olmaları sebebiyle yetki sahibi olup otorite kurmayı önemsiyor olabilirler. Aynı zamanda bu şekilde görev yapan öğretmenlerin okulda bulunma sürelerinin ikili öğretimde görev yapanlara kıyasla daha fazla olması onların ders dışı etkinlik yapma ve uygulanan faaliyetlerde söz sahibi olmayı motivasyon kaynağı olarak önemsemelerine neden olabilir. Bu konuda literatürde emsal teşkil edecek bir çalışma mevcut değildir. Öğretmenlerin görev yaptıkları eğitim kurumlarının öğretim şeklinin motivasyonları, iş doyumları ya da tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkisine dair yapılacak çalışma literatüre katkı sağlayacaktır.

#### 6.4. Katılımcılardan Elde Edilen Verilerin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

Bu başlık altında katılımcılara uygulanan motivasyon ölçeğinden elde edilen veriler katılımcıların demografik özellikleri üzerinden ANOVA analizi tekniğiyle analiz edilecektir.

##### 6.4.1. Meslekte Geçirdikleri Süreye Göre DKAB Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyon Kaynakları

DKAB öğretmenlerinin meslekte geçirdikleri süreye göre yaptıkları puanlamalar tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. Analiz neticesinde elde edilen sonuçlar aşağıda tablolaştırılarak belirtilmiştir.

**Tablo 6. 9.** Meslekte geçirdikleri süreye göre DKAB öğretmenlerinin mesleki motivasyon kaynakları

Faktör	Meslekte geçirilen süre	N	$\bar{X}$	ss	sd	F	p	Anlamlılık
İhtiyaç	1-5 yıl (1)	21	3,744	,854				
	6-10 yıl (2)	103	3,500	,904				
	11-15 yıl (3)	64	3,608	,891				
	16-20 yıl (4)	57	3,587	1,002	299	,611	,655	
	21 yıl ve üstü (5)	55	3,697	,797				

<b>İnanç</b>	1-5 yıl (1)	21	4,339	,670			
	6-10 yıl (2)	103	4,088	,812			
	11-15 yıl (3)	64	4,136	,759			
	16-20 yıl (4)	57	4,339	,743	299	1,359	,248
	21 yıl ve üstü (5)	55	4,104	,768			
<b>Güç</b>	1-5 yıl (1)	21	3,428	,759			
	6-10 yıl (2)	103	2,947	,919			
	11-15 yıl (3)	64	3,106	,895			
	16-20 yıl (4)	57	3,186	1,004	299	1,901	,110
	21 yıl ve üstü (5)	55	3,280	1,020			
<b>Teşvik</b>	1-5 yıl (1)	21	3,428	,943			
	6-10 yıl (2)	103	3,203	1,002			
	11-15 yıl (3)	64	3,411	1,028			
	16-20 yıl (4)	57	3,263	1,275	299	1,867	,116
	21 yıl ve üstü (5)	55	3,660	,954			
<b>Başarı</b>	1-5 yıl (1)	21	3,777	,784			
	6-10 yıl (2)	103	3,521	,788			
	11-15 yıl (3)	64	3,578	,772			
	16-20 yıl (4)	57	3,608	1,042	299	1,254	,288
	21 yıl ve üstü (5)	55	3,806	,803			

DKAB öğretmenlerinden elde edilen verilere yapılan ANOVA analizine göre öğretmenlerin meslekte geçirdikleri süre ile motivasyon kaynakları arasında anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre DKAB öğretmenleri meslekte kıdem aldıkça motivasyon kaynakları konusunda bir değişiklik yaşamamaktadır. Onlar mesleklerinin kaçınıcı yılında olursa olsunlar içsel-dışsal fark etmeksizin aynı motivasyon kaynaklarını önemsemektedir. Meslekte geçirdikleri süre mesleklerine yönelik motivasyon beklentilerinde herhangi bir etkiye sahip değildir. Urhan<sup>49</sup> tarafından farklı branşa sahip öğretmenler üzerinde yapılan araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin mesleki kıdemleri açısından içsel motivasyonları farklılık göstermezken, dışsal ve genel motivasyonlarının farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre öğretmenlerin meslekte geçirdikleri süre arttıkça motive oldukları faktörler ve genel motivasyon durumları değişmektedir. Mesleki kıdemleri düşük öğretmenler mesleklerine karşı daha motivedir. Ertürk<sup>50</sup> ise bu sonucun tam tersi kıdem arttıkça öğretmenlerde iş motivasyonunun da arttığını tespit etmiştir. Dolayısıyla öğretmenlerin mesleki kıdemleri ve motivasyon kaynakları açısından literatürde farklı sonuçlar elde edildiği görülmektedir.

#### 6.4.2. Öğrenim Durumlarına Göre DKAB Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyon Kaynakları

DKAB öğretmenlerinin öğrenim durumlarına göre yapılan tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. Analiz neticesinde elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloya aktarılarak belirtilmiştir.

**Tablo 6. 10.** Öğrenim durumlarına göre DKAB öğretmenlerinin mesleki motivasyon kaynakları

Faktör	Meslekte geçirilen süre	N	$\bar{X}$	ss	sd	F	p	Anlamlılık
İhtiyaç	Lisans (1)	236	3,547	,907				
	Yüksek Lisans (2)	59	3,763	,848	299	1,431	,241	
	Doktora (3)	5	3,728	,892				

<sup>49</sup> Feyza Urhan, *Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerine Etki Eden Değişkenlerin Analizi* (Konya: Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2018).

<sup>50</sup> Ertürk, "Öğretmenlerin İş Motivasyonları".

<b>İnanç</b>	Lisans (1)	236	4,123	,790	299	1,798	,167	
	Yüksek Lisans (2)	59	4,322	,703				
	Doktora (3)	5	4,400	,510				
<b>Güç</b>	Lisans (1)	236	3,064	,964	299	2,210	,112	
	Yüksek Lisans (2)	59	3,352	,872				
	Doktora (3)	5	3,080	,502				
<b>Teşvik</b>	Lisans (1)	236	3,279	1,051	299	3,156	,044*	Y.Lisans> Lisans
	Yüksek Lisans (2)	59	3,644	1,053				
	Doktora (3)	5	3,733	1,038				
<b>Başarı</b>	Lisans (1)	236	3,563	,843	299	2,545	,080	
	Yüksek Lisans (2)	59	3,819	,751				
	Doktora (3)	5	3,933	1,516				

\*P<0,05

Yapılan ANOVA analizleri incelendiğinde teşvik faktörü açısından DKAB öğretmenlerinin öğrenim durumlarına göre aralarında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ( $f= 2,545$ ;  $p<,0.5$ ). Anlamlılığın hangi gruplar arasında olduğunun tespiti için post-hoc testi yapmak gerektiğinden öncelikle varyans testinde verilerin homojen dağıldığı tespit edilerek sonrasında post-hoc testleri yapılmıştır. Lisans, yüksek lisans ve doktora öğrenimine öğretmenlerin vermiş olduğu puanlamalara bakıldığında sayısal olarak katılımcılar arasında farklar olduğu anlaşılmıştır. Gruplar arasında sayısal eşitlik olmadığından sağlıklı sonuç elde

edebilmek için post-hoc testleri içerisinde Gabriel testi tercih edilmiştir. Analizden elde edilen bilgilere göre Lisans mezunu öğretmenlerin ( $\bar{X}= 3,279$ ), Yüksek Lisans mezunu ( $\bar{X}= 3,644$ ) öğretmenlere ve doktora mezunu ( $\bar{X}= 3,733$ ) öğretmenlere göre teşvik alt boyutuna ait mesleki motivasyon kaynaklarını daha az önemsedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Yüksek lisans mezunu ve doktora mezunu öğretmenlerin teşvik faktörünü lisans mezunu öğretmenlere göre daha çok önemsiyor olmalarının nedeni yaptıkları ekstra çalışmaların yöneticiler tarafından ödüllendirilmesi gerektiğini düşünüyor olmaları olabilir. Yüksek lisans ve doktora yapma mecburiyeti olmamasına rağmen kendini geliştirmek ve daha etkin bir öğretmenlik yapmak arzusunda olan öğretmenlerin çabalarının okul yönetimince önemsenmesini beklemesi gayet normaldir. Kendilerini geliştirme arzusunda olan ve bu doğrultuda çalışmalar gerçekleştiren öğretmenlerin ödüllendirilmesi ve takdir görmesi diğer öğretmenler üzerinde de olumlu bir etki yapacaktır. Can da<sup>51</sup> araştırmasında öğretmenlerin öğrenim durumlarının motivasyon kaynaklarında anlamlı bir farka sebep olduğunu tespit etmiştir. Buna göre lisansüstü öğrenim görmüş öğretmenler daha çok motive edilme ihtiyacı duymaktadırlar. Recepoğlu<sup>52</sup> ise lisansüstü eğitimin öğretmenlerin motivasyonu üzerinde bir etkiye sahip olmadığını tespit etmiştir. Bunun nedeninin ise lisansüstü eğitimin öğretmenlere özlük ve mali anlamda katkı sağlamaması olabileceğini belirtmiştir. Yani öğretmenlerin lisansüstü eğitimi önemsemeleri için teşvike ihtiyaç duydukları ifade edilmiştir. Kadı ve Selçuk<sup>53</sup> araştırmalarında öğretmenlerin öğrenim durumları ile mesleki ilgi ve güdülenme düzeyleri arasında anlamlı fark tespit edememiştir. Buna göre öğretmenlerin öğrenim durumları onların motivasyonları üzerinde etkiye sahip değildir.

#### **6.4.3. Yaş Değişkenine Göre DKAB Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyon Kaynakları**

Aşağıdaki tabloda öğretmenlerin yaşlarına göre yaptıkları puanlamaların tek yönlü varyans analizi aktarılmıştır.

<sup>51</sup> Süleyman Can, “Factors Motivating Teachers Working at Elementary and Secondary Schools”, *Procedia-Social and Behavioral Science* 174 (2015), 3087-3093.

<sup>52</sup> Ergün Recepoğlu, “Analyzing Job Motivation Level of High School Teachers in Turkey”, *Procedia-Social and Behavioral Science* 116 (2014), 2220-2225.

<sup>53</sup> Ayşegül Kadı - Gülenaz Selçuk, “İlköğretim Okul Yöneticilerinin Öğretmenleri Güdüleme Davranışları İle Öğretmenlerin Mesleki İlgi Düzeylerinin İncelenmesi”, *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi* 10/2 (2012), 23-38.

**Tablo 6. 11.** Yaş değişkenine göre DKAB öğretmenlerinin mesleki motivasyon kaynakları

Faktör	Meslekte geçirilen süre	N	$\bar{X}$	ss	sd	F	p	Anlamlılık
İhtiyaç	20-30 (1)	33	3,506	,867	299	2,048	,107	
	31-40 (2)	128	3,469	,923				
	41-50 (3)	100	3,748	,889				
	51 ve üstü (4)	39	3,675	,914				
İnanç	20-30 (1)	33	4,053	,910	299	1,972	,118	
	31-40 (2)	128	4,134	,779				
	41-50 (3)	100	4,307	,689				
	51 ve üstü (4)	39	4,009	,901				
Güç	20-30 (1)	33	3,145	,893	299	,912	,435	
	31-40 (2)	128	3,035	,943				
	41-50 (3)	100	3,148	,986				
	51 ve üstü (4)	39	3,312	,894				
Teşvik	20-30 (1)	33	3,141	1,024	299	1,601	,189	
	31-40 (2)	128	3,268	1,049				
	41-50 (3)	100	3,470	1,135				
	51 ve üstü (4)	39	3,555	,873				
Başarı	20-30 (1)	33	3,525	,816	299	,765	,514	
	31-40 (2)	128	3,562	,830				
	41-50 (3)	100	3,676	,886				
	51 ve üstü (4)	39	3,743	,800				

Son olarak DKAB öğretmenlerinin yaş değişkenine göre mesleki motivasyon kaynakları arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür. DKAB öğretmenlerinin yaş düzeyleri

farklılaşsa da mesleki motivasyon kaynakları değişmemektedir. Deniz ve Erdener<sup>54</sup> ilkökul, ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenler üzerinden yürüttükleri araştırmalarında öğretmenlerin iş motivasyonları ve cinsiyetleri arasında anlamlı farklılık tespit edememiştir.

### 6.5. Ölçek Alt Boyutlarının Korelasyon Analizi

Korelasyon iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir. DKAB öğretmenlerine uygulanan motivasyon ölçeğinden elde edilen verilerin ve ölçek alt boyutlarının aralarındaki ilişkiyi tespit edebilmek için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Literatürde farklı sınıflandırmalar olmakla birlikte genel olarak (.00-.30) zayıf, (.31-.49) orta, (.50-.69) güçlü, (.70-.100) çok güçlü ilişki olduğu şeklinde açıklanmaktadır.<sup>55</sup>

Motivasyon ölçeği ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi açıklayan Pearson korelasyon analizi aşağıdaki tabloda verilmiştir.

**Tablo 6. 12.** Ölçek ve alt boyutlarının korelasyon analizi

		İhtiyaç	İnanç	Güç	Teşvik	Başarı	Ölçek Ort.
İhtiyaç	Pearson Korelasyon	1	,772**	,803**	,800**	,801**	,973**
	p		,000	,000	,000	,000	,000
İnanç	Pearson Korelasyon	,722**	1	,570**	,502**	,622**	,809**
	p	,000		,000	,000	,000	,000
Güç	Pearson Korelasyon	,803**	,570**	1	,728**	,734**	,862**
	p	,000	,000		,000	,000	,000
Teşvik	Pearson Korelasyon	,800**	,502**	,728**	1	,767**	,832**
	p	,000	,000	,000		,000	,000
Başarı	Pearson Korelasyon	,801**	,622**	,734**	,767**	1	,856**
	p	,000	,000	,000	,000		,000
Ölçek Ort.	Pearson Korelasyon	,973**	,809**	,862**	,832**	,856**	1
	p	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	300	300	300	300	300	300

<sup>54</sup> Ünal Deniz - Mehmet Akif Erdener, “Öğretmenlerin İş Motivasyonunu Etkileyen Etmenler” (Sosyal Bilimlerde Stratejik Araştırmalar, Saarbrücken: Lambert Academic Publishing, 2016), 29-41.

<sup>55</sup> Gürbüz - Şahin, *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, 262.



\*P<,05; \*\*P<,01

Tabloda verilen Pearson korelasyon analizine göre DKAB öğretmenlerine uygulanan motivasyon ölçeği ve alt boyutlarının kendi aralarında güçlü ve çok güçlü düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuca göre H6” DKAB öğretmenlerinin önemsedikleri motivasyon faktörleri arasında anlamlı ilişki vardır” hipotezi doğru kabul edilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre DKAB öğretmenlerinin beş alt boyuttan herhangi birine ait motivasyon kaynaklarını önemsemeleri diğer alt boyutlara ait motivasyon kaynaklarını önemseme düzeylerini de arttırmaktadır. Örneğin inanç alt boyutunun motivasyon kaynağı olması bakımından önemli olduğunu ifade eden öğretmenler için ihtiyaç faktörü de önem arz etmektedir. Öğretmenlerin motivasyon kaynağı olarak belirttikleri etkenler birbiri ile güçlü bir ilişkiye sahiptir. Dolayısıyla öğretmenlerin motivasyonları üzerine yapılması planlanan çalışmalarda bütüncül bir yaklaşım ele alınmalıdır.

### **Sonuç**

Çalışma sahalarında çalışanların motivasyonu üzerinde tedbir alma ve iyileştirme yapma konusu ilgili kurum yöneticilerinin sorumluluğundadır. Eğitim-öğretim hizmetlerinde de durum bu şekildedir. Öğretmenlerin motivasyonları yöneticiler tarafından dikkate alınarak gerekli düzenlemelerin yapılması halinde eğitim programlarında belirlenen hedeflere ulaşmak daha kolay olacaktır. Nitekim eğitim-öğretim hizmetlerinin uygulayıcısı öğretmenlerdir. Öğretmenlerin çalışma alanlarının beklenti ve istekleri doğrultusunda ayarlanmasıyla eğitimde verimin artırılması daha olasıdır.

Çeşitli branşlara ayrılan öğretmenlik mesleğinde her bir branşın programında kendine ait ulaşılması gereken hedef ve beklentileri vardır. Dolayısıyla her branşa ait öğretmenin motivasyonunu artırmak için hem genel öğretmenlik mesleği değerlendirilmeye alınmalı hem de branşların kendine ait meseleleri incelenerek gerekli düzenlemeler sağlanmalıdır. DKAB öğretmenliği de genel öğretmenlik kaidelerine bağlı fakat kendi içerisinde diğer branşlardan farklı beklentilere sahip bir öğretmenlik alanıdır. Kurum yöneticilerinin bu konuda yapılan araştırmaları dikkate alarak sağlıklı bir çalışma ortamı sağlaması hedeflere ulaşmayı mümkün kılacaktır.

DKAB öğretmenleri üzerinde yapılan bu araştırmada içsel motivasyon kaynaklarınınım öğretmenler tarafından daha çok önemsendiği tespit edilmiştir. Özellikle inanç faktörünün diğer faktörlere kıyasla daha yüksek puan alması öğretmenlerin mesleklerine karşı yüksek bir aidiyet

hissi duyduklarını ve mesleklerinin değerli olduğunu düşündüklerini göstermektedir. Dolayısıyla mesleğin itibar kaybı, hak ettikleri değeri ve saygıyı görememe düşüncesi öğretmenlerin motivasyonlarına olumsuz etkide bulunmaktadır. Bu nedenle mesleğin itibarına yönelik atılacak her olumlu adım DKAB öğretmenlerini mesleğe karşı motive edecektir. Motive olmuş DKAB öğretmenlerinin eğitim-öğretim uygulamaları din öğretimi programlarının amaçlarını gerçekleştirmeye olanak sağlayacaktır.

DKAB öğretmenleri başarı için kendilerine fırsat sunulmasını motivasyon kaynağı olarak önemsemektedirler. Dolayısıyla başarı duygusunu tadacakları ortamın ilgili kurum amirleri tarafından sağlanması motivasyonlarını arttıracaktır.

Teşvik faktörünün kendileri için çok önemli olmadığını belirten DKAB öğretmenleri ödül almaktan çok değer görmeyi tercih ediyor olabilir. İnanç faktörünün en yüksek puan ortalamasına sahip olması bu yoruma dayanak olabilir. Ancak mevcut teşvik yöntemlerinin hali hazırda onları motive edemeyeceğini düşündükleri için de bu şekilde düşünüyor olabilirler. Öğretmenlerin mesleki olarak teşvik hakkında tutum ve düşüncelerinin tespit edecek ve hangi teşvik araçlarının onları mesleğe motive edeceğini ortaya koyacak detaylı bir araştırma bu noktada daha aydınlatıcı fikirler verecektir.

Son olarak katılımcıların tüm faktörlerin kendileri için motivasyon kaynağı olarak belirtmesi ve korelasyon değerlerinin birbiriyle anlamlı ilişkiye sahip olması DKAB öğretmenlerinin motivasyonlarının bir bütün olarak ele alınması gerektiğini göstermektedir.

### **Kaynakça**

- Abanoz, Süleyman. “Din Eğitimi ve Öğreticilerinin Mesleki Tutum ve Tükenmişlik Düzeyleri”. *Eskiyeni* 45 (2021), 719-751.
- Ada, Şükrü vd. “Öğretmenlerin Motivasyon Etkenleri”. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 17/3 (2013), 151-166.
- Aksel, Nurullah - Elma, Cevat. “Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Motivasyonu Arasındaki İlişki”. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 18/3 (2018), 1252-1268.
- Aktekin, Semih - Kuzucu, Taner. “Öğretmenlerin Motivasyonlarını Etkileyen Okul İçi ve Okul Dışı Faktörlerin Analizi”. *Diyalektolog Ulusal Sosyal Bilimler Dergisi* 21 (2019), 35-66.

- Alam, Muhammed Tayyab - Farid, Sabeen. "Factors Affecting Teachers Motivation". *International Journal of Business and Social Science* 2/1 (2011), 298-304.
- Aydın, Elif. "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Bireysel Değerleri ile Mesleki Motivasyon ve Mesleki Yeterlik Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi". *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi* 14/1 (2020), 13-24.
- Baltacı, Ali. "Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Mesleğe Yönelik Tutumları ile Eğitime Olan İnançları Arasındaki İlişki". *AİBÜ İlahiyat Fakültesi Dergisi* 7/14 (2019), 469-487.
- Barlı, Önder vd. "İlköğretim Okul Öğretmenlerinin Motivasyonları: Farklılıkların ve Sorunların Araştırılması". *Samih* 5/1 (2005), 391-417.
- Can, Süleyman. "Factors Motivating Teachers Working at Elementary and Secondary Schools". *Procedia-Social and Behavioral Science* 174 (2015), 3087-3093.
- Cinel, Mehmet Ozan vd. "Örgüt Kültüründe İş Güvenliğinin Çalışanların Motivasyonu Üzerinde Etkisi: Mobilya İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma". *Eurasian Journal of Forest Science* 9/1 (2021), 1-19.
- Coşkun, Mehmet Kamil. "Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 11/41 (2012), 64-77.
- Çelebi, Nurhayat vd. "İlk ve Ortaokullarda Öğretmenlerin Ödül Sistemine İlişkin Görüşleri". *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 34 (2015), 75-104.
- Çınar, Fatih. "Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi ve İmam Hatip Lisesi Meslek Dersleri Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi". *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2/22 (2015), 235-282.
- Çüm, Sait - Doğan, Nuri. "Öğretmenlerin Çalışma Yaşamında Güdülenme Düzeylerini Artıran Faktörlerin Önem Sırasının Belirlenmesi". *Kastamonu Eğitim Dergisi* 24/1 (2016), 119-132.
- Demirkaya, Hilmi - Ünal, Orhan. "Sosyal Bilgiler Öğretmen Adaylarının Sözleşmeli Öğretmenlik Uygulamasına Yönelik Görüşlerinin İncelenmesi". *International Journal of Social Science Research* 6/1 (2017), 24-37.

- Deniz, Ünal - Erdener, Mehmet Akif. “Öğretmenlerin İş Motivasyonunu Etkileyen Etmenler”. 29-41. Saarbrücken: Lambert Academic Publishing, 2016.
- Doğan, Mehmet. “Ortaokullarda Görev Yapan Branş Öğretmenlerinin Motivasyon Etkenleri”. *Mustafa Kemal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 4/5 (2020), 27-37.
- Doğan, Soner - Koçak, Osman. “Okul Yöneticilerinin Sosyal İletişim Becerileri ile Öğretmenlerin Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişki”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi* 20/2 (2014), 191-216.
- Erge, Yusuf. *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Öğretim Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Motivasyonu Üzerindeki Etkisi (Manisa İli Örneği)*. Manisa: Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2009.
- Ertürk, Ramazan. “Öğretmenlerin İş Motivasyonları”. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi* 2/3 (2016), 1-15.
- Ertürk, Ramazan. “Öğretmenlerin İş Motivasyonunu Artıran ve Olumsuz Etkileyen Durumların İncelenmesi”. *the Journal of Academic Social Sciences* 5/58 (2017), 582-603.
- Gündüz, H.Basri. “Öğretmenlerin Sözleşmeli İstihdamı ve Durumlarına İlişkin Sözleşmeli Öğretmenlerin Görüşleri”. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 16 (2008), 40-60.
- Gürbüz, Sait - Şahin, Faruk. *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin, 5. Basım, 2018.
- Kadı, Ayşegül - Selçuk, Gülenaz. “İlköğretim Okul Yöneticilerinin Öğretmenleri Güdüleme Davranışları İle Öğretmenlerin Mesleki İlgi Düzeylerinin İncelenmesi”. *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi* 10/2 (2012), 23-38.
- Karacelil, Süleyman. “Din Eğitiminde Motivasyonun Önemi”. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 6/4 (2013), 182-207.
- Karadeniz, Yılmaz - Demir, Selçuk Beşir. “Sözleşmeli Öğretmenlik Uygulamasının Değerlendirilmesi”. *Ondokuz Mayıs University Journal of Education* 29/2 (2010).
- Karakaş Özgür, Nazan - Şahin, Salih. “Sosyal Bilgiler Dersinde Sınıf Dışı Etkinliklerin Öğrenci Başarısına Etkisi”. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi* 18/3 (2017), 324-347.

- Karasar, Niyazi. *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar İlkeler Teknikler*. Ankara: Nobel, 35. Basım, 2020.
- Kayadibi, Fahri. “Eğitim Kalitesine Etki Eden Faktörler ve Kaliteli Eğitimin Üretime Katkısı”. *İstanbul Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 0/3 (2001).
- Kılıç, Serpil vd. “Job Satisfaction and Social Comparison Levels of Teachers Working for State Schools Devlet Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu ve Sosyal Karşılaştırma Düzeylerinin İncelenmesi”. *International Journal of Human Sciences* 10/1 (2013), 760-779.
- Kılıç, Yılmaz - Yılmaz, Ercan. “İçsel, Dışsal ve Yönetmel Faktörler Bağlamında Öğretmen Motivasyon Ölçeği'nin Geliştirilmesi”. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi* 5/1 (2019), 77-91.
- Kıral, Bilgen. “Nitel Bir Veri Analizi Yöntemi Olarak Doküman Analizi”. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 15 (2020), 170-189.
- Kızılabdullah, Şahin. “Dün, Bugün ve Gelecek Üçgeninde İlköğretim Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Eğitim Programları”. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum Eğitim Bilimleri ve Sosyal Araştırma Dergisi* 5/13 (2016), 31-43.
- Koçyiğit, Derya. “Motivasyon ve Verimlilik Arasındaki İlişki: Bir Vakıf Üniversitesi Örneği”. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi* 35 (2016), 15-25.
- Kuyumcu, Erdi - Kaya, Halil İbrahim. “Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum ve Görüşlerinin İncelenmesi”. *e-Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi* 7/3 (2020), 333-366.
- Özdemir, Tuncay Yavuz vd. “Okul Müdürlerinin Öğretmenleri Motive Etme Yaklaşımları”. *Turkish Journal of Educational Studies* 1/2 (2014), 190-215.
- Özkan, Zeynep - Samur, Yavuz. “Oyunlaştırma Yönteminin Öğrencilerin Motivasyonları Üzerine Etkisi”. *Ege Eğitim Dergisi* 18/2 (2017), 857-886.
- Ramachandran, Vimala vd. “Teacher Motivation in India”. *Discussion Paper*, 1-38.
- Recepoğlu, Ergün. “Analizing Job Motivation Level of High School Teachers in Turkey”. *Procedia-Social and Behavioral Science* 116 (2014), 2220-2225.

- Sabancı, Ali. “Ödül Sisteminin İlköğretim Okullarındaki Öğretmenler ve Müdür Yardımcıları İçin Önem Derecesi, Gereksinimleri Karşılama ve İş Doyumu Sağlama Düzeyi”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 19/19 (1999), 363-391.
- Sevinç, İrfan. “Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenleri ve İmam Hatip Lisesi Meslek Dersi Öğretmenlerinin İş Tatmini Düzeyleri”. *Yakın Doğu Üniversitesi İlahiyat Fakültesi* 8/1 (2022), 87-108.
- Sezer, Fahri vd. “Öğretmenlerin Yaşam Stilleri ve Sınıf Yönetim Profillerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”. *Turkish Studies* 12/33 (2017), 167-184.
- Sürücü, Abdullah - Ünal, Ali. “Öğrenci Motivasyonunu Artıran ve Azaltan Öğretmen Davranışlarının İncelenmesi”. *OPUS International Journal of Society Researches* 8/14 (2018), 253-295.
- Şahin, Hülya - Dursun, Aylin. “Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumları: Burdur Örneği”. *Mehmet Akif Ersoy University Journal of Education Faculty* 0/18 (2009), 160-179.
- Şahin, İdris. “Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri”. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi* 10/1 (2013), 142-167.
- Tetik, Hayati. “İlköğretim Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi (Ağrı Örneği)”. *Universal Journal Of Theology* 1/1 (2016), 82-94.
- Tokur, Behlül - Karadedeli, Mustafa. “Bilimsel Yöntem Okulları ve Temel Yaklaşımlar”. *Bilimsel Araştırma Süreçleri Yöntem, Teknik ve Etiğe Giriş El Kitabı*. ed. Özcan Güngör. Ankara: Grafiker Yayınları, 1. Basım, 2018.
- Topçuoğlu Ünal, Fulya. “Türkçe Öğretmenlerinin Motivasyon Faktörlerine İlişkin Görüşleri”. *Middle Eastern & African Journal of Educational Research* 5 (2013), 7-22.
- Türkçapar, Ünal. “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Farklı Değişkenler Açısından İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi”. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 32/2 (2012), 331-346.
- Türkoğlu, Çisem - Balkan, Bilal. “Öğretmenlerin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bilgi Düzeylerinin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”. *Kırklareli Üniversitesi Mühendislik ve Fen Bilimleri Dergisi* 6/2 (2020), 216-237.

- Ugar, Yüksel. *Okul Müdürlerinin Liderlik Uygulamaları ile Öğretmenlerin Motivasyonu Arasındaki İlişki*. İstanbul: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2019.
- Urhan, Feyza. *Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerine Etki Eden Değişkenlerin Analizi*. Konya: Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2018.
- Vatansever Bayraktar, Hatice. “Sınıf Yönetiminde Öğrenci Motivasyonu ve Motivasyonu Etkileyen Etmenler”. *Journal of Turkish Studies* 10/3 (2015), 1079-1100.
- Yavuz Tabak, Burcu vd. “Teachers’ Job Motivation Resources: Scale Development Study”. *Sakarya University Journal of Education* 9/3 (2019), 408-433.
- Yazıcı, Hikmet. “Öğretmenlik Mesleği, Motivasyon Kaynakları ve Temel Tutumlar: Kuramsal Bir Bakış”. *Kastamonu Eğitim Dergisi* 17/1 (2009), 33-46.
- Yıldırım, M.Cevat. “İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticilerinin Öğretmenlerin Ödüllendirilmesine İlişkin Görüşleri” 56/56 (2008), 663-690.

### **Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı**

<b>Çalışmanın Tasarlanması</b>	<b>Yazar-1 (%60) - Yazar-2 (%40)</b>
<b>Veri Toplanması</b>	Yazar-1 (%70) - Yazar-2 (%30)
<b>Veri Analizi</b>	Yazar-1 (%60) - Yazar-2 (%40)
<b>Makalenin Yazımı</b>	Yazar-1 (%60) - Yazar-2 (%40)
<b>Makale Gönderimi ve Revizyonu</b>	Yazar-1 (%30) - Yazar-2 (%70)

### **Çıkar Çatışması Beyanı**

Çalışma kapsamında yazarlar arasında çıkar çatışması olmadığı gibi herhangi bir kurum ya da kişi ile çıkar çatışması da bulunmamaktadır.





**T.C.**  
**HİTİT ÜNİVERSİTESİ**  
**GİRİŞİMSEL OLMAYAN ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU**

**Sayı :** 2022-12

09/02/2022

**Konu:** Başvuru Değerlendirme Sonucu

**Sayın Doç. Dr. Macit YILMAZ**

Etik Kurulumuza yapmış olduğunuz başvurunuzla ilgili kurul kararımız ve ilgili bilgiler aşağıda yer almaktadır.

Bilgilerinize rica ederim.

  
Prof. Dr. Mehmet KUTLU  
Başkan

Başvuru Numarası	2021-248
Sorumlu Araştırmacı	Doç. Dr. Macit YILMAZ
Araştırma Başlığı	Din Kültür ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyon Kaynakları
Toplantı Tarihi	31.01.2022
Karar Numarası	2022-01

- Araştırma başvurunuz etik açıdan uygun bulunmuştur.
- Araştırmaya Kurum İzni/İzinleri alındıktan sonra başlanması uygun bulunmuştur.
- Başvurunun, ekte belirtilen düzeltmelerin yapılması halinde tekrar değerlendirilmesine karar verilmiştir.\*
- Araştırma projesi etik açıdan uygun olmadığından başvurunun reddine karar verilmiştir.